

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

NARKOTİK POLİSİNİN ÖZELLİKLERİNİN VE PERFORMANSININ
DİĞER POLİSLERLE KARŞILAŞTIRILMASI

PSİKİYATRİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Suat SABAH

DANIŞMAN

Prof. Dr. Hakan COŞKUNOL

İZMİR

2009

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

NARKOTİK POLİSİNİN ÖZELLİKLERİNİN VE PERFORMANSININ
DİĞER POLİSLERLE KARŞILAŞTIRILMASI

PSİKİYATRİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Suat SABAH

DANIŞMAN

Prof. Dr. Hakan COŞKUNOL

İZMİR

2009

ÖNSÖZ

Bu çalışmada; narkotik polisinin özelliklerinin ve performansının diğer polislerle karşılaştırması ile polislerin depresyon ve tükenmişlik düzeylerinde bazı değişkenler açısından anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın planlamasında ve yapılmasında çok değerli katkılarını benden esirgemeyen Prof. Dr. Hakan COŞKUNOL'a teşekkürlerimi sunarım. Bağımlılık Danışmanlığı Yüksek Lisans Programı boyunca çok değerli bilgilerini benimle özverili bir şekilde paylaşan ve beni yüreklendiren yine başta Prof. Dr. Hakan COŞKUNOL, Prof. Dr. Cahide AYDIN, Prof. Dr. Hayriye ELBİ, Prof. Dr. Benal İNCEER, Doç. Dr. Azmi VARAN ve Doç. Dr. Ender ALTINTOPRAK hocalarıma en içten sevgi ve saygılarımı sunar ve teşekkür ederim.

Ayrıca hem eğitim dönemimde hem de araştırmam boyunca beni destekleyen İl Emniyet Müdürümüz Sn. Hüseyin ÇAPKIN'a, İl Emniyet Müdür Yardımcımız Sn. Mehmet LİKOĞLU'na, KOM Şube Müdürümüz Sn. Sıtkı AKGÜL'e, KOM Şube Müdür Yardımcılarımız Sn. Mustafa ÇİL ve Sn. Nazmi ARDIÇ'a, Narkotik Suçlar Büro Amirimiz Sn. Fatih ULUKAYA'ya teşekkürlerimi sunarım. Araştırmam sırasında başta Sn. Mustafa YÜCEL olmak üzere bana yardımcı olan tüm arkadaşlarıma ve meslektaşlarıma da teşekkür ederim.

Bu çalışma süresince beni motive eden, anlayış ve sabırla destek veren sevgili eşim Zeynep'e ve canım oğlum Melih Selçuk'a bir kez daha teşekkürlerimi sunarım.

İZMİR/2009

Suat SABAH

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	x

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1 Araştırmanın Konusu.....	2
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Hipotezler.....	3
1.4 Sayıtlar.....	4
1.5 Araştırmanın Önemi.....	5
1.6 Sınırlılıklar ve Karşılaşılan Güçlükler.....	5
1.7 Tanımlar.....	6
1.8 Genel Bilgiler.....	7
1.8.1 Depresyon.....	7
1.8.1.1 Depresyonun Tanımı.....	7
1.8.1.2 Depresyon Sebepleri.....	9
1.8.1.3 Depresyonun Belirtileri.....	11
1.8.1.4 Depresyon Çeşitleri.....	14
1.8.1.5 Depresyon ve Yaş İlişkisi.....	15
1.8.1.6 Depresyon ve Cinsiyet İlişkisi.....	15

1.8.1.7 Depresyon ve Evlilik İlişkisi.....	17
1.8.1.8 Depresyon ve Sosyo-Ekonomik Durum İlişkisi.....	18
1.8.1.9 Depresyon ve Sosyal Çevre İlişkisi.....	19
1.8.2 Tükenmişlik.....	19
1.8.2.1 Tükenmişlik Kuramları.....	20
1.8.2.1.1 Maslach Tükenmişlik Yaklaşımı.....	20
1.8.2.1.2 Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	22
1.8.2.1.3 Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	24
1.8.2.1.4 Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	25
1.8.2.1.5 Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli.....	27
1.8.2.1.6 Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli.....	29
1.8.2.1.7 Pines Tükenmişlik Modeli.....	29
1.8.2.1.8 Meier Tükenmişlik Modeli.....	30
1.8.2.1.9 Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli.....	33
1.8.2.2 Tükenmişliğin Sebepleri.....	33
1.8.2.3 Tükenmişliğin Belirtileri.....	39
1.8.2.4 Tükenmişliğin Görülme Sıklığı.....	48
1.8.2.5 Tükenmişliğin Evreleri.....	48
1.8.2.6 Tükenmişlik Sonucu Yaşanan Olumsuzluklar.....	51
1.8.2.7 Tükenmişliği Önleme ve Başa Çıkma Yolları.....	57

BÖLÜM II

GEREÇ VE YÖNTEM.....	64
2.1 Araştırmanın Tipi.....	64
2.2 Kullanılan Gereçler.....	64

2.2.1 Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	64
2.2.2 Sosyo-Demografik Özellikler ve Destek Sistemleri Formu.....	65
2.2.3 Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ).....	65
2.2.4 Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).....	66
2.3 Kullanılan Yöntem.....	68
2.4 Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	69
2.5 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	69
2.6 Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler.....	70
2.7 Verilerin Toplanma Yöntemi ve Süresi.....	71
2.8 Verilerin Analizi.....	71
2.9 Süre ve Olanaklar.....	72
2.10 Etik açıklamalar.....	72

BÖLÜM III

BULGULAR.....	73
3.1 Sosyo-Demografik Özellikler.....	73
3.2 Çalışma Özellikleri.....	75
3.3 Destek Sistem Özellikleri.....	77
3.4 Depresyon ve Tükenmişlik Puanları.....	78
3.5 Çalışılan Birimlere Göre Sosyo-Demografik Özellikleri Dağılımı.....	79
3.6 Çalışılan Birimlere Göre Çalışma Özellikleri Dağılımı.....	81
3.7 Çalışılan Birimlere Göre Destek Sistem Özellikleri Dağılımı.....	83
3.8 Çalışılan Birimlere Göre Depresyon ve Tükenmişlik Puanlar Dağılımı..	85
3.9 Narkotik Polislerinin Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri.....	85
3.10 Narkotik Polislerinin Destek Sistem Özellikleri.....	87

3.11 Narkotik Polisleri ile Diğer Birimlerde Çalışan	88
Polisleri Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri ile	
Depresyon ve Tükenmişlik Puanlarına Göre Karşılaştırılması	
3.12 Narkotik Polisleri ile Diğer Birimlerde Çalışan	
Polislerin Destek Sistem Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	90
3.13 Polislerin Depresyon Puanlarının Diğer Değişkenlerle	
Karşılaştırılması.....	92
3.14 Polislerin Depresyon Puanlarının Destek Sistemleri ile	
Karşılaştırılması.....	95
3.15 Polislerin Duygusal Tükenme Puanlarının	
Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	96
3.16 Polislerin Duygusal Tükenme Puanlarının	
Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması.....	99
3.17 Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma Puanlarının	
Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	100
3.18 Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma Puanlarının	
Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması.....	103
3.19 Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı Puanlarının	
Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	105
3.20 Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı Puanlarının	
Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması.....	107
3.21 Polislerin Depresyon ve Tükenmişlik Puanları ile	
Bazı Değişkenler Arasındaki İlişki (Korelasyon)	108

BÖLÜM IV

TARTIŞMA.....	111
4.1 Polislerin Depresyon ve Tükenmişliklerine Genel Bir Bakış.....	111
4.2 Narkotik Polisinin Özelliklerinin Diğer Polislerle Karşılaştırılması...	111
4.3 Çalışılan Birim Değişkenine Ait Değerlendirmeler.....	113
4.4 Cinsiyet Değişkenine Ait Değerlendirmeler.....	115
4.5 Eğitim Değişkenine Ait Değerlendirmeler.....	116
4.6 Rütbe Değişkenine Ait Değerlendirmeler.....	117
4.7 Gelir Düzeyi Değişkenine Ait Değerlendirmeler.....	118
4.8 Medeni Durum Değişkenine Ait Değerlendirmeler.....	119
4.9 Çalışma Sistemi Değişkenine Ait Değerlendirmeler.....	120
4.10 Destek Sistem Değişkenlerine Ait Değerlendirmeler.....	121
4.11 Yaş, Mesleki Kıdem ve Son Görev Çalışma Sürelerinin Depresyon ve Tükenmişlikle İlişkileri.....	124
4.12 Depresyon ve Tükenmişlik Puanları Arasındaki İlişkisi.....	125

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	126
5.1 Araştırmanın Sonuçları.....	126
5.2 Öneriler.....	134

BÖLÜM VI

ÖZET VE ABSTRACT.....	139
6.1 Özet.....	139
6.2 Abstract.....	141

BÖLÜM VII

YARALANILAN KAYNAKLAR.....	143
----------------------------	-----

Ek-1 BİLGİLENDİRİMİŞ ONAM FORMU.....	a
--------------------------------------	---

Ek-2 SOSYO-DEMOGRAFİK VE DESTEK SİSTEM

ÖZELLİKLERİ FORMU.....	b-e
------------------------	-----

Ek-3 BECK DEPRESYON ÖLÇEĞİ (BDÖ).....	f-j
---------------------------------------	-----

Ek-4 MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (MTÖ).....	k
--	---

Ek-5 EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ İZİN BELGESİ.....	l
--	---

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa
1. Araştırmaya Katılan Polislerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	75
2. Araştırmaya Katılan Polislerin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı.....	76
3. Araştırmaya Katılan Polislerin Destek Sistem Özelliklerine Göre Dağılımı.....	78
4. Araştırmaya Katılan Polislerin Genel Depresyon ve Tükenmişlik Puanları.....	79
5. Çalışılan Birimlere Göre Sosyo-Demografik Özellikler Dağılımı.....	80
6. Çalışılan Birimlere Göre Çalışma Özellikleri Dağılımı.....	82
7. Çalışılan Birimlere Göre Destek Sistem Özellikleri Dağılımı.....	84
8. Çalışılan Birimlere Göre Depresyon ve Tükenmişlik Puanları Dağılımı.....	85
9. Araştırmaya Katılan Narkotik Polislerinin Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri.....	86
10. Araştırmaya Katılan Narkotik Polislerinin Destek Sistem Özellikleri.....	87

11. Araştırmaya Katılan Narkotik Polisleri ile Diğer	
Birimlerde Çalışan Polislerin Sosyo-Demografik ve	
Çalışma Özellikleri ile Depresyon ve Tükenmişlik	
Puanlarına Göre Karşılaştırılması.....	89
12. Araştırmaya Katılan Narkotik Polisleri ile Diğer	
Birimlerde Çalışan Polislerin Destek Sistem	
Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	91
13. Araştırmaya Katılan Polislerin Depresyon Puanlarının	
Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	92
14. Araştırmaya Katılan Polislerin Depresyon Puanlarının	
Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması.....	95
15. Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme	
Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	97
16. Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme	
Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması.....	99
17. Araştırmaya Katılan Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma	
Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	101
18. Araştırmaya Katılan Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma	
Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması.....	104
19. Araştırmaya Katılan Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı	
Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	106
20. Araştırmaya Katılan Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı	
Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması.....	107
21. Araştırmaya Katılan Polislere Ait Korelasyon Tablosu.....	109

BÖLÜM I

GİRİŞ

Güven ve düzen, insanoğlunun biyolojik gereksinimlerinin karşılanmasından sonra beliren ve doyurulması gereken ihtiyaçlarından başlıcalarıdır. Kendini yaşadığı toplumda güven ve huzur içinde hisseden bireyler, kişisel ve sosyal gelişim için çaba sarf edip daha kolay değişebilirler. Toplumsal yaşantıda bu ihtiyaçların giderilmesi için ortamın hazırlanmasında ve korunmasında hiç kuşkusuz en önemli rol polislere düşmektedir (33).

Hukuk devletinin kurulması, işletilmesi ve hukuk devletinde yaşayan insanların geleceğe umutla bakabilmeleri için olmazsa olmaz koşulların başında güçlü, kararlı ve dinamik bir emniyet teşkilatının olması gelmektedir. Güçlü bir emniyet teşkilatı da birçok faktörün yanında ruh ve beden sağlığı yerinde amaçlarına kilitlenmiş, ülkesini ve insanları seven, onlara hizmet etmekten mutluluk duyan polislere gereksinim duymaktadır (48).

İnsanlara yardım hizmeti sunan ve bir devletin kendi toplumu için üretmek ya da ürettirmek zorunda olduğu olmazsa olmaz hizmetlerin başında gelen güvenlik ve emniyet hizmetleri bu sektörde çalışan görevlilerin zamanla tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır.

İlk olarak 1970’li yıllarda Freudenberger tarafından tanımlanan Tükenmişlik Sendromu; başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı, karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarından tükenme durumu olarak belirtilmiştir (5).

Tükenmişliğin literatürdeki en çok kabul edilen yapılandırması Maslach ve Jackson (1981) tarafından ortaya konulmuştur (43). Bu yaklaşıma göre tükenmişlik; bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı depersonalizasyonları (duyarsızlaşmaları) , duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve bireysel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde tanımlamıştır.

Artan kontrolsüz nüfus ve göç yoğunluğu, gelişen teknoloji ile paralel olarak beliren yeni suç ve suçlu çeşitliliği, uluslararası hukuka uygun olarak yeni kanunların çıkartılmasına rağmen teknik ve uygulanabilir altyapının oluşturulmamış olması, işsizlik, ekonomik istikrarsızlık ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler polisin işini her geçen gün daha da zorlaştırmaktadır. Bu durumların direk ve/veya dolaylı olarak sebep olduğu sorunlarla mücadele edebilme kapasite ve yeterliliğine göre polis toplumsal barışı sağlamaya çalışmaktadır.

1.1 Araştırmanın Konusu

Polislerdeki tükenmişlik ve depresyon düzeyinin birlikte çalışıldığı bu araştırmayla çalışılan evrenden yola çıkarak polislerdeki mevcut tükenmişlik ve depresyon seviyelerinin ne olduğu, bu iki durumun polislerde birbirini nasıl etkilediği, tükenmişlik ve depresyonun nelerden etkilendiği ve sonuçlarının neler olabileceğini, sosyal destek sistemlerinin depresyon ve tükenmişlik üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisinin olup olmadığı, varsa ne şekilde etkilediği, çalışılan birimlere göre (branşlara göre) tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin değişip değişmediği, narkotik biriminde çalışan polislerin diğer birimlerden farklılıklarının neler olduğu ve bu durumun sebepleri hakkında sonuçlar belirleyerek elde edilen bilgiler ışığında bu durumları ortadan kaldıracabilecek ya da en aza indirebilecek öneriler sunarak verilen güvenlik hizmetinin en kaliteli biçimde sunulmasını sağlamak ve polislik

mesleği adına bazı öneriler sunmak amacıyla böyle bir araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmayla İzmir Emniyet Müdürlüğü bünyesinde farklı birimlerde görev yapmakta olan polislerin;

- Depresyon ve tükenmişlik düzeyleri tespiti,
- Ailesel, mesleki, amir ve psikolojik destek unsurlarından oluşan destek sistemlerini alıp almadıklarının tespiti,
- Narkotik polisi ile diğer birimlerde çalışan polisler arasında gerek sosyo-demografik özelliklere göre gerekse destek sistemlerine göre gerekse depresyon ve tükenmişlik puanları açısından karşılaştırılmanın yapılması ve aralarında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığının tespiti,
- Depresyon ve tükenmişlik puanlarının bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti,
- Depresyon ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti

amaçlanmıştır.

1.3 Hipotezler

Bu araştırmadaki hipotezler:

- Depresyon ve tükenmişlik birbiriyle ilişkilidir.
- Adli görevler yapan (sokaklarda çalışan) polislerin depresyon ve tükenmişlikleri, idari görevler yapan (masa başı çalışan) polislerden daha fazladır.

- Eğitim düzeyi depresyon ve tükenmişliği etkilemektedir.
- Narkotik polisinin depresyon ve tükenmişliği diğer birimlerde görev yapan polislerden daha azdır.
- Amir ve meslektaş desteği alan polislerin depresyon ve tükenmişlik düzeyleri düşüktür.
- Erkek polisler, kadın polislere nazaran daha fazla tükenmektedirler.
- Düzenli bir çalışma saati uygulaması polislerin depresyon ve tükenmişlik artmasına engel olabilmektedir.
- Mesleki kıdem ve son görevde çalışma süresi polislerde depresyon ve tükenmişlik ile doğru orantılıdır.
- Gelir seviyesi ile depresyon ve tükenmişlik ters orantılıdır.
- Ailesinden sosyal ve ekonomik destek alan polisler daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar.
- Medeni durum tek başına depresyon ve tükenmişlik üzerinde bir etki oluşturmamaktadır.
- Genç polisler daha idealist oldukları için daha fazla tükenirler.

1.4 Sayıtlılar

Bu araştırmadaki sayıtlılar:

- Araştırmaya katılan polislerin anket ve ölçekleri yanıtlarken samimi ve içten davrandıkları varsayılmıştır.
- Araştırma için seçilen yöntem, uygulanan anket ve ölçekler araştırmanın amacını gerçekleştirebilecek kapasitededir.

1.5 Araştırmanın Önemi

Polisler mesleklerinde hem duygusal, hem de fiziksel yönleriyle vardır. Örneğin; bir aile kavgasına ya da aile içi şiddete maruz kalan bir anneye ya da bir çocuğa müdahale ederken polis son derece duygusal ve şefkatli davranmak zorunda kalırken aynı polis belki de aynı gün çıkacak olan izinsiz bir gösteriye müdahale ederken fiziksel yönünü kullanacak ve kanunlar çerçevesinde zor kullanma yetkisine başvuracaktır. Birden fazla duygunun eşlik ettiği ve birden fazla yönün kullanılmak zorunda olduğu bu görev polislerin daha hızlı yıpranmalarına ve tükenmişlik açısından önemli bir risk grubu olmalarına neden olmaktadır.

Bu araştırmada aşırı iş yükü ve zor şartlar altında yapılan, çoğul duyguların eşlik ettiği ve ülkemizde bir yaşam biçimi gibi algılanan polislik mesleğinde; seçilen İzmir evreninde görev yapan değişik birimlerdeki polislerin özellikle de Narkotik polislerinin depresyon ve tükenmişlik düzeyleri, Narkotik polisi ile diğer polisler arasında bir farklılaşma olup olmadığı, tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin bazı değişkenlere göre değişip değişmediği incelenerek ürettiği hizmetin kalitesini artırmakla ve toplumsal barış ve huzuru sağlamakla görevli mevcut polislerin tükenmişlik ve depresyon düzeyleri, sonuçları ve nedenleri, alınacak önlemler hakkında bazı konu başlıkları bu araştırılmaya çalışılmıştır. Bu yönüyle araştırmanın, ileriki dönemlerde polislik mesleği ve teşkilatı ile ilgili yapılanma, düzenleme, istihdam, özlük hakları ve eğitim gibi konularda bir temel oluşturmaya açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.6 Sınırlılıklar ve Karşılaşılan Güçlükler

Bu çalışmadaki sınırlılıklar ve karşılaşılan güçlükler:

- Çalışma İzmir ilinde sınırlı kalmıştır.

- Görev birimlerinin çokluğu, çeşitliliği ve dağınık hizmet binalarında bulunmaları nedeniyle tüm birimler araştırmaya dahil edilememiştir.
- Araştırmaya dahil edilen birimlerde çalışma sistemi, izin, istirahat ve dış görevler nedeniyle o gün itibariyle bulunamayan polislere anket ve ölçek uygulaması yapılamamıştır.
- Memurlar arasında değişik yaş ve mesleki kıdemdeki polislere ulaşılabilmişken özellikle emniyet müdürü seviyesindeki polis amirlerine ulaşılması mümkün olamamıştır. Rütbenin depresyon ve tükenmişliğe olan etkisi istenilen seviyede araştırılamamıştır.
- Kadın polisler beklenen seviyede araştırmaya katılmamışlardır. Cinsiyetin polislerin özellikleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan istatistiksel karşılaştırmalarda sayısal yetersizliklerle karşılaşmıştır.

1.7 Tanımlar

Depresyon: Derin üzüntülü, bazen de hem üzüntülü, hem bunaltılı bir duygu durumuyla birlikte düşünce, konuşma, devinim ve fizyolojik işlevlerde yavaşlama, durgunlaşma ve bunarlın yanı sıra değersizlik, küçüklük, güçsüzlük, isteksizlik, karamsarlık duygu ve düşünceleri ile belirli bir sendromdur (55).

Tükenmişlik: Bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı depersonalizasyonları (duyarsızlaşmaları), duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve bireysel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde tanımlamıştır (44).

Duygusal Tükenme: Bireyin duygusal güç ve kaynaklarının tükenmesi, bir anlamda enerjisinin azalmasıdır. Yani kişinin kendisini bir kurumda yaptığı iş veya

ürettiği hizmet nedeniyle aşırı yüklenilmiş hissetmesi, tükenmiş sanarak duygusal anlamda işlerine kendini verememesidir (43).

Duyarsızlaşma: Kişinin işi gereği ilgilendiği ve hizmet ürettiği kitleye karşı onların birer fert olduklarını unutarak, dikkate almayarak duygudan yoksun bir biçimde olumsuz, gayri ciddi tavır, tutum ve davranışlar sergilemesi durumudur (43).

Kişisel Başarı Duygusunda Azalma: Kişinin kendisi ile değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu işi ile ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılaması durumudur (43).

Diğer tanımlar metin içerisinde yeri geldikçe tanımlanacaktır.

1.8 Genel Bilgiler

1.8.1 Depresyon

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre depresyon fiziksel, duygusal, toplumsal ve ekonomik sorunlara yol açan hastalıklar arasında dördüncü sırada yer almaktadır. Sıklığı ve süresi yaşla giderek artan bu bozukluk yineleyici bir hastalıktır ve uzun süreli tedavisi gerekir. Toplumsal ve mesleki işlevsellik üzerindeki etkileri çok önemli olmakla birlikte gerektiğinden az vurgulanmaktadır (72).

1.8.1.1 Depresyonun Tanımı

Duygu durum değişikliği, sendrom ve hastalık olarak çeşitli şekillerde tanımlanabilen depresyon kelime olarak 'çöküş' anlamını ifade etmektedir. Belirli bir seviyeden alçalmak, aşağı seviyeye gerilemek anlamına da gelmektedir (6).

Depresyon, günlük etkinlikleri ilgi ve istekle yapma, bunlardan ve yaşamdan zevk almanın yerini üzüntü, keder, mutsuzluk, isteksizlik, karamsarlık, umutsuzluk,

suçluluk ve karar verme güçlüğü gibi duygu ve düşüncelerin almasıdır. Bu duygular ve düşünceler bireyi biyopsikososyal yönden olumsuz olarak etkilemektedir. Bedensel hastalığı olanlarda da depresyon gerek belirti, gerekse sendrom düzeyinde oldukça sık görülmektedir (39).

Depresyon (çökkünlük) derin üzüntülü bir duygu-durum içinde düşünce, konuşma ve hareketlerde yavaşlama ve durgunluk; değersizlik, küçüklük, güçsüzlük, isteksizlik, karamsarlık duygu ve düşünceleriyle fizyolojik işlevlerde yavaşlama gibi belirtileri içeren bir sendromdur (54).

Depresyon duygusal durumla, bellek ve düşünmeyle ilgili (bilişsel) değişiklikler, ayrıca davranışsal ve bedensel değişiklikler ortaya çıkaran önemli bir hastalık olarak da tanımlanmaktadır (41). Quinn'e (2002) göre kederlilik, iç huzursuzluğu, uyku, kilo ve iştahdaki değişiklikler gibi belirtiler de depresyonu tanımlamak için kullanılmaktadır (61).

Duygu durumunda çöküntü (depresyon) terimi bir mizacı tanımlamak için kullanıldığında ise keder, ümitsizlik ve cesaretin kırılması gibi duyguları anlatır (4). Depresyon sözcüğü sık sık ayrı bir psikiyatrik bozukluk olarak temsil edilmeyen davranış, biliş ve duygulardaki sapmanın karmaşık örüntüsünü belirtmek için kullanılmaktadır (9).

Bahsedilen tüm ifade ve tanımlamalar eşliğinde depresyon en geniş anlamıyla; insanın yaşama istek ve zevkinin kaybolduğu, kişinin kendisini derin bir keder içinde hissettiği geleceğe ilişkin kötümser, karamsar düşünceler, geçmişe ilişkin yoğun pişmanlık, suçluluk duygu ve düşüncelerinin taşındığı, bazen ölüm düşüncesi, bazen ölüm girişimi ve sonuçta ölümün olabildiği, uyku, iştah ve cinsel istek ile ilgili fizyolojik bozuklukların olduğu bir hastalık olarak tanımlanmaktadır (3).

1.8.1.2 Depresyon Sebepleri

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Bireylerin strese karşı vermiş oldukları bedensel tepkileri aynı basamaklardan geçmesine karşın, psikolojik düzeyde olaylar kişilik ve çevre gibi bireysel koşullara bağlı birçok değişiklik göstermektedir. Bu farklılıklara bağlı olarak her bireyin stresle başa çıkma tarzı da farklı olmaktadır. Başa çıkmaları yetersiz olan bireylerde davranışsal düzeyde belirtiler, anksiyete ve depresyon ortaya çıkmaktadır (39).

Birçok durum depresyona sebep olabilir. Bu sebeplerin hepsini burada sıralamak mümkün olmamakla birlikte depresyona etki eden başlıca etmenlerden bazıları ele alabiliriz. Depresyonun nedenleri arasında ilaç kullanımı, ilaç zehirlenmesi, hormon düzeyi değişiklikleri, metabolik değişiklikler gibi birçok organik sebep olabilmektedir. Psikolojik ve sosyal nedenler de depresyonun ortaya çıkmasında önemli bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle olumsuz yaşam olayları karşısında ortaya çıkan yoğun stres, kişinin başa çıkma kaynaklarını yetersiz kılarak depresyon yaşamasına neden olabilmektedir.

Depresyonun başlangıcının kavramlaştırılmasına şu genel ifadeler rehberlik etmektedir:

- Stresli olaylar ve koşullar çok sayıda depressif tepkinin birinci derecede tetikleyicisidirler.
- Bilişsel incinebilirlik, olay ve koşulların depressif biçimlerde yorumlanmasıyla sonuçlanmaktadır, bu yorumlar negatifliği çağrıştırmaktadırlar.

- Birçok birey için, bilişsel incinebilirlik özellikle kişilerarası, gereksinim ve amaçlarla ilişkilidir.
- Bireyin kontrolünün ötesinde, kadere bağlı olaylar, bilişsel olarak incinebilir bir bireyde depresyonu tetikleyebiliyor.
- Depresyonların çoğunluğu çocuklukta, diğerleri ise ergenlikte ya da ilk yetişkinlikte başlamaktadır (31).

Geçmiş deneyimleri nedeniyle depresyona girme riski olan incinebilir bireyler stres vericilere maruz kalmakta ve depresyon belirtileri göstermeye başlamaktadırlar (31).

Stres ve depresyon ilişkisi incelendiğinde, bireyin depresyon belirtileri göstermesinin hemen öncesinde (yaklaşık %80'inde) son zamanlarda geçirilmiş stres yaratan bir olayın (bir yitim, bir başarısızlık ya da engelli bir çocuğun doğumu) var olduğu görülmektedir (41).

Hammen (1988) stresli olayları şiddetlice yaşayan bireylerin çoğunun depresyonlu olmadığını, ama stresli durumlardaki çoğu insanın oldukça hafif karamsarlıktan şiddetli depresif dönemlere uzanan tepkiler verdiklerini belirtmektedir (36).

Köroğlu'na (2004) göre depresyona neden olan etmenler çok çeşitlidir ve bu nedenler çoğu zaman birbirleriyle ilişkilidir. Depresyon nedenlerini:

- Kalıtımsal nedenler,
- Hormonla ilişkili hastalıklar (kalp hastalığı, felç inme, kanser, alzheimer, parkinson),
- Geçmişte yaşananlar,
- Bağımlılıklar (alkol ya da ilaç),
- Reçeteli ilaç kullanımı,

- Stresli durumlar (ölümler ve diğer yitimler, ilişki sorunları, olumsuz yaşam olayları)

şeklinde sıralamıştır (41).

Depresyonun en önemli sebeplerinden birisi “kayıp” ya da “muhtemel bir kayıp” (kayıp beklentisi) olarak gösterilmektedir. Bu nedenle depresyonun yerleşik bir mizaç özelliği olması genellikle orta yaş ya da yaşdönümüne rastlamaktadır. Bunun nedeni, insanların bu yaşlarda yaşamla hesaplaşmaya başlamalarıdır (6).

Depresyonda durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin iş doyumunu etkilediğini, depresyon ve sürekli kaygı düzeyleri yükseldiğinde iş doyumunun düştüğünü gözlemiştir (1).

1.8.1.3 Depresyonun Belirtileri

Depresyon, duygusal, zihinsel, davranışsal ve bedensel bazı belirtilerle kendini göstermektedir. Çökkün ruh hali depresyonun en dikkat çeken belirtisidir (73). Depresyonlu hastalar, duygu-durumlarını genelde çökkün olarak tanımlamaktadırlar (11). Depresyondaki birey çoğu zaman mutsuz, karamsar ve ümitsizdir, kendini hüznü ve yalnız hisseder, kendisine ve çevresine olan ilgisi azalmaya başlar. Nedensizce ağlayabilir. Yoğun suçluluk duyguları yaşayabilir. Bazen bu çökkün ruh haline gerginlik, huzursuzluk, aşırı evhamlanma ve şüphecilik eşlik edebilir. Birey zaman zaman hırçın hatta çok öfkeli olabilir. Bazen de kendini tüm duygularını yitirmiş gibi hissedebilir. Ağlayamaz, öfkelenemez ve kimseye karşı yakınlık hissedemez (73). Benlik saygısının düşmesi ve suçluluk duyguları da depresyonla ilgili bulgulardır (1).

Öztürk’e (2002) ve Köroğlu’na (2004) göre depresyon kendini değişik belirtilerle ortaya koyabilmektedir (41,55). Bu belirtiler ise şu şekilde sıralanabilir:

- Genel görünüm ve dışa vuran davranışlar ile ilgili belirtiler: Depresif olan kişilerde genellenecek olunursa yüz çizgileri belirgin, asık, kaşlar düşmüş, omzular çökük, yüz ifadesinde üzüntülü bir görünüm vardır. Hareketler yavaşlamış, vücudun enerjisi bitmiş, genel bir durgunluk bedene hakim olmuştur.
- Duygular ile ilgili belirtiler: Yaşanan duygularda hakim olan genel bir keyifsizlikten kaynaklanan derin bir üzüntü, iç acısı duyma derecesine kadar varan bir artma vardır. Bazı hastalarda üzüntü ile birlikte bunaltı (anksiyete), tedirginlik ve öfke olabildiği gibi sık sık ağlama nöbetleri de görülebilmektedir. Kişiye herşeye karşı genel bir isteksizlik ortaya çıkmakta, eskiden zevkle ve istekle yaptığı uğraşılara ve şeylere karşı bile yoğun bir bıkkınlık ve isteksizlik ile yaklaşmakta ve zevk almadıkları izlenmektedir.
- Bilişsel yetiler ile ilgili belirtiler: Depresyondaki kişiler sık sık unutkanlık yaşadıklarından yakınırılar oysaki gerçek bir bellek bozukluğu bulunmamaktadır. Zaman kavramını algılaması ve değerlendirmesi kişinin o anki ruhsal durumuna göre anlık değişim gösterebilmektedir. Bu durumdaki kişiler aynı zamanda karar vermekte güçlük çektiklerini, çok sıradan kararları bile zorlanarak verdiklerini belirtmektedirler.
- Düşünce akımı ve içeriği ile ilgili belirtiler: Depresif kişilerde düşünme gücü yavaşlamıştır. Kişi kendi düşünceleri kısık ve düşük bir ses tonu ile yavaşça ve zorlukla söyler. Düşünce içeriğine bakıldığında zaman acı veren olumsuz anıların, geçmiş pişmanlıkların ve gelecek kaygısının etkileri görülmektedir. Kendilerini suçlama eğilimleri fazladır, öz saygıları azalmış, kendilerini işe yaramaz, değersiz ve küçük görmektedirler. Çaresizlik ve

umutsuzluk duygu ve düşünceleri kişinin ruhsal yaşamına hakimdir. İleri süreçlerde kendini öldürme düşüncesi de eşlik edebilmektedir.

- Konuşma ve ilişki kurma ile ilgili belirtiler: Ses tonu ve konuşma şekli alçak ve yavaştır. Kişiden yanıt almak zaman zaman oldukça zor olabilir. Hafif ve orta derecedeki hastalarda daha kolay işbirliği kurulabilmekte iken çok ağır hastalarda iletişim kurma zorlaşmaktadır.
- Fizik ve fizyolojik belirtiler: Kişilerde yemek yeme isteği azalmaktadır. Bu sebeple bu kişilerde ani ve hızlı kilo kayıpları yaşanabilmekte bunun sonucunda da düzenli beslenemeyen bedenler kendilerini daha güçsüz, enerjisiz, halsiz ve çabuk yorulur görmektedirler. Ayrıca uyku bozuklukları, uykuya dalmada güçlük, uykunun sık sık bölünmesi, erken uyanma, tekrar uykuya dalamama gibi durumlar görülebilmektedir. Cinsel istek kayıpları da depresyonda olan kişilerde görülen en yaygın belirtilerden birisidir.
- Hareketler ile ilgili belirtiler: Ruhsal yöndeki yavaşlamanın yanı sıra hareketlerde de yavaşlama belirginleşmektedir. Kişinin yürümesi, iş yapması, konuşması çok güçlükle olabilmektedir. Ancak bazı daha ağır vakalarda yerinde duramama, ellerini sürekli oğuşturarak dolaşma ve aşırı tedirgin hareketler görülebilmektedir (13).

Baltaş ve Baltaş'a (2002) göre depresyon üzüntü duygusundan çok farklıdır. Anormal bir durumdur ve üzüntü duygusuna bireyin etkinliğini ve günlük yaşamını etkileyen birçok belirti eşlik eder. Depresyon belirtilerini en nesnelden en az nesnel olana doğru sıralamışlardır:

1. İştah azalması ve kilo kaybı (yeme isteğinin azalması ile kilo kaybı olur, ama bazen iştahta artış görülebilir),

2. Uyku bozukluğu (uykuya dalmakta güçlük, sık sık uyanma, yetersiz uyuma, sabah uyanmak istenilen saatten önce kalkma, gün boyu uykulu olmak),
3. Yaşamdan alınan zevkin azalması ve ilgi kaybı,
4. Hareketlerde yavaşlama ya da yerinde duramayacak kadar huzursuz olma (düşünce akışındaki yavaşlama, en kolay konularda bile karar verememeye neden olabilir),
5. Cinsel isteksizlik,
6. Değersizlik ve suçluluk duyguları,
7. Umutsuzluk ve keder duyguları (1,6).

1.8.1.4 Depresyon Çeşitleri

Depresyon bir çok ruhsal ya da ruhsal olmayan hastalıkta da görülebilmektedir. Bu nedenle depresyon, birincil depresyonlar ve ikincil depresyonlar olarak gruplandırılmaktadır (55).

Birincil depresyonlar: Bedensel ya da başka bir ruhsal hastalığa bağlı olmaksızın ortaya çıkan depresyonlardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Depresyon nöbeti (ağır, orta, hafif)
- Yineleyici depresyon
- Bipolar duygulanım bozukluğunda görülen depresyon nöbeti
- Distimik bozukluk
- Siklotimik bozukluk
- Atipik depresyonlar

İkincil depresyonlar: Bedensel ya da başka bir ruhsal hastalığa bağlı olarak ortaya çıkan depresyon durumlarıdır. Addison hastalığı, hipertiroidi, kansızlık ya da

bir beyin uru, beyin damar hastalığı gibi hastalıklarda, bazı ilaçların (steroidler, sedatifler) sürekli alımında, tüberküloz, hepatit, ansefalit gibi enfeksiyon hastalıklarında görülen ve doğrudan doğruya beyin işlevlerinin etkilenmesiyle ortaya çıkan bir durumdur (55).

1.8.1.5 Depresyon ve Yaş İlişkisi

Depresyon vakalarının büyük çoğunluğu 20-50 yaşlarında görülür. Vakalara göre ortalama bir yaş söylemek gerekirse bu yaş 40'tır. Araştırmaların çoğu depresyonun çocuklarda ve yaşlılarda görülme ihtimalinin düşük olduğunu ileri sürmüştür. Ancak son zamanlarda yapılan araştırmalarda özellikle sosyokültürel yapının değişimine bağlı olarak yaşlılardaki depresyonun arttığı gözlenmektedir (63).

Yine son zamanlarda, depresyonun 20 yaş altında eskiye göre daha sık görüldüğü gözlemlenmektedir. Depresyon kadınlarda 35-45 yaşları arasında, erkeklerde ise 55-70 yaşları arasında pik yapmaktadır (77).

Depresyon yaşlılık döneminin önemli bir sağlık sorunudur ve bu yaş grubunda en sık rastlanan ruhsal sorundur. Önemli yeti yitimlerine neden olur, yaşam kalitesini önemli ölçüde azaltır, beden hastalığının gidişini olumsuz yönde etkiler, intihar ve beden hastalıklarına bağlı ölümleri artırır ve sağlık, bakım gibi hizmetlerin kullanımını ve maliyetini artırır. Depresif yakınmaları olan yaşlı bireyler pratisyen hekimlere depresif yakınmaları olmayan bireylere göre 2-3 kat daha fazla başvururlar (35).

1.8.1.6 Depresyon ve Cinsiyet İlişkisi

Dünyada şu ana kadar yapılan tüm araştırmalarda depresyonun kadınlarda erkeklere göre iki kat daha fazla ortaya çıktığı görülmüştür. Cinsiyet arasındaki bu

farklılık her yaş grubunda mevcut olmakla birlikte gençler ve orta yaş gruplarında bu farklılık çocuklar ve yaşlılar grubundan daha belirgindir. Cinsiyetler arasındaki bu farklılığın sebebi tam olarak bilinmemektedir. Bununla ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Muhtemel sebepler arasında akla gelen ilk sebep endokrin sistemidir. Ama bu sebep farklılığı izah etmede başlı başına yeterli kabul edilmemektedir.

Cinsiyetler arasında farklılığın akla yatkın sebeplerinden birisi de psiko-sosyal faktörlerdir. Özellikle günümüz koşullarında kadınlar maddi ve manevi daha büyük bir yük altındadırlar (12). Endüstrileşmiş ülkelerde kadın hem iş kadını, hem anne hem eş hem de ev hanımı rollerine bürünmekte ve tüm rollere uygun davranmak zorunda kalmaktadırlar. Buna bir de depresif kadınların profesyonel yardım almada erkeklerden daha istekli oldukları gerçeği de eklenince cinsler arasındaki farklılık kısmen izah edilebilmektedir (14).

Bu durum ülkemiz açısından da oldukça açıklayıcı bir yorum getirmektedir. Kadınlar depresyonun bütün şiddetlerinde ve formlarında hekime gelirken erkekler daha çok ağır depresyonlarda -o da çoğu zaman ailenin zoru ile- yardım aramaktadır (63).

Whisman (2001), depresyon semptomlarının erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlarda daha yüksek olduğunu belirtmektedir (78). O'Leary ve Cano'da (2001), toplumda, kadınlara karşı fiziksel saldırı ile kadınlar da depressif semptomlar arasında anlamlı bir ilişkinin olduğuna işaret etmektedir (50).

Yapılan çalışmalar, kadınlarda diğer dönemlere göre, doğum sonrası dönemlerde, depresyon olasılığının fazla olduğunu göstermektedir. Eşten ya da diğer aile bireylerinden gelen destek yetersizliği veya önemli aile çatışmalarının doğum sonrası depresyonunun gelişme olasılığını arttırmaktadır (61).

Kadınlarda görülen depresyon sosyo-psikolojik ve kültürel etmenler açısından incelendiğinde, toplum tarafından atfedilen ve pekiştirilen tipik kadın özelliklerinin (bağımlılık, içe dönek saldırganlık, düşük başarı algısı) depresif kişilik özellikleriyle paralel olduğu gözlenmiştir. Bunun yanı sıra kadınlarda annelik ve eş olma gibi rollere verilen önem daha fazladır. Bu ilişkilerde yaşanan başarısızlık duyguları da olumsuz etkiler yapmakta ve kadınları kendileri ve başkaları ile ilgili gereksinimleri karşılamada çatışmaya itmektedir (13,57).

1.8.1.7 Depresyon ve Evlilik İlişkisi

Depresyonun ortaya çıkmasında veya tetiklenmesinde kişiler arası ilişkilerinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Depresyon kişiler arası ilişkileri bozabilmektedir. Yapılan araştırmalar depresyonun daha çok boşanmış ve ayrılmış kişilerde görüldüğünü göstermektedir. Depresyonun mu ayrılmaya veya boşanmaya sebep olduğu yoksa yalnız yaşamının mı depresyona sebep olduğu ya da her ikisinin birbirini tetikleyen bir süreçle takip ettiği konuları hala tartışılmaktadır. Bu grupta evli erkekler en düşük riske sahiptirler. Bu grubu evli kadınlar; yalnız yaşayan ve dul kadınlar; yalnız, dul ve boşanmış erkekler; ayrılmış veya boşanmış kadınlar artan oranlarda takip etmektedirler. Elbetteki bu sıralama kesin doğru olmayabilir çünkü yapılan farklı bir araştırmada da yalnız erkeklerin ve evli kadınların en büyük risk grubu oluşturduklarını ileri sürmüştür (14).

Depresyona yatkınlığı artıran bir diğer etken, sevilen kişilerin kaybı ve buna bağlı yaşanan yastır. Özellikle eşin yitilmesi durumlarında depresif belirtiler sıklıkla gelişebilmektedir. Eşin yitilmesinden sonraki özellikle iki yıl belirgin depresif özellikler gözlenebileceği, iki yılın sonunda yasta olan yaşlı bireylerin %14'ünün majör depresyona girebilecekleri vurgulanmaktadır. Majör depresyona

girmeyip depresif belirti gösteren yastaki yaşı bireylerin büyük bir kısmında da yaşam kalitelerinin ciddi bir şekilde etkilenmekte ve yeti yitimi görülebilmektedir (35).

Ülkemizdeki araştırmalarda 65 yaşın üzerindeki yaşlılarda, kadın olmanın; dul olmanın; günlük yaşam aktivitelerinde başkalarına bağımlı olmanın depresyon riskini artırdığı bulunmuştur (42).

Kişilerarası süreçler depresyonun devam etmesi ve şiddetlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Kişilerarası süreçlerde, sosyal olanaklar ağının sınırlı olması depresyona eğilimli bireyin depresyonu çözmesine engel olmaktadır (31).

1.8.1.8 Depresyon ve Sosyo-Ekonomik Durum İlişkisi

Kesin olarak kabul edilmemekle birlikte depresyonla düşük sosyo-ekonomik düzey arasında bir bağlantı kurulmuştur. Özellikle de çalışan kadınlardaki depresyon oranı düşük sosyo-ekonomik düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Depresyonun majör formunun genellikle 30'lu yaşlarda başladığı ve özellikle sosyoekonomik durumu düşük olanlarda görüldüğü bilinmektedir (72).

Kırsal ya da şehirde yaşama farklılıklarına bakıldığında ise kırsalda yaşayanların şehirde yaşayanlara nazaran depresyonları daha yüksek bulunmuştur. Bu konuda ülkemizdeki araştırmalar kesin bir sonuç ortaya koymamakla birlikte, ampirik gözlemler bu görüşü desteklemektedir (63).

İşsizlik de depresyon açısından önemlidir Ekonomik yeterliliğini kaybeden bireyler toplum içerisinde saygınlıklarını yitirdiklerini, düşüklerini ve bir işe yaramadıklarını, bir daha eski kabul edilişlerine kavuşamayacaklarını düşünebilirler. İş sahibi olmak ve çalışmak yalnızca ekonomik bağımsızlığı elde tutmak için değil,

kendilik değerini yükseltmek, kimlik bulmak ve toplum içinde yer edinmek bakımından da çok önemlidir. Bunların hepsi işi kaybedince sarsıntıya uğrar (66).

İş kaybının yanı sıra işi kaybetme tehdidi, tehlikesi, ihtimali de bireyi olumsuz etkilemektedir. Her iki koşulda da özellikle ruhsal durumu değişken olan ve bundan dolayı diğer çalışanlardan daha düşük performans sergileyen bireyler daha fazla etkilenirler; ortaya çıkan stresle başa çıkmaları diğerlerinden daha güçtür, iş olanaklarının kısıtlı olduğu durumlarda yeni bir iş bulma şansları çok azdır (66).

1.8.1.9 Depresyon ve Sosyal Çevre İlişkisi

Sosyal çevreye ait faktörler hem fiziksel hem de ruhsal rahatsızlıklara ait epidemiyolojik araştırmalarda önem kazanmıştır. Çevresinden tutarlı, anlamlı ve uygun destekler alan bireyler kendilerini yıkıcı çevresel streslere karşı daha iyi korurlar. Sosyal desteğin psikiyatrik durumlardaki önemini ilk kavrayanlardan biri Emile Durkheim'dir. Durkheim "Toplum ile bütünleşemeyen bireyler intihar için büyük risk altındadırlar" demiştir. Sosyal destek ağı kalabalık olan kişilerde psikiyatrik rahatsızlıkların görülme ihtimali azalmaktadır (12).

Ayrıca sosyal destek unsura da depresyon üzerinde etkilidir. Sosyal destek varlığı çaresizliği azaltabilir ya da depressif bireylerin olumsuz kişisel ve nedensel çıkarsamalarını doğrulayabilen ya da iptal edebilen başkalarını sunabilir (2).

1.8.2 Tükenmişlik

Literatürde tükenmişlik ile alakalı çok farklı tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımların aslında çoğunun birbirine benzemesine rağmen yaygın olarak kabul edilmiş bir tanımın henüz ortaya konulamamış olması tükenmişlik dinamiklerinin anlaşılmasını güçleştirmektedir.

Tükenmişlik kavramı; ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla ilgili karakterize bir durumu tanımlamak için Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır (38). Freudenberger'e göre (1974) tükenmişlik sendromu; başarısızlık, yıpranma, yorulma, enerji, güç ve potansiyel kaybı, karşılanmayan istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarından tükenme durumudur. (5,27). Bu da tam olarak bir kurumda çalışan personelin herhangi bir sebepten dolayı yüklendiği ve bunun sonucunda da çalışmaz duruma gelip amacına uygun bir şekilde hizmet üretemediği zamanı göstermektedir. Bu süreç; genelde bireyin bir kurumda çalışmaya başlamasını takip eden ilk yılın sonunda ortaya çıkar, çünkü bu süre içerisinde bazı faktörler etkili olmaya başlamaktadır (67).

Freudenberger bu gönüllü sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada tükenmenin bazı belirtilerini izlemiştir. Yavaş ve sinsice başlayan tükenme; ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da sürekli gelişen bir durumdur (27). Tükenmişlikle ilişkili başlıca belirtiler, fizyolojik düzeyde (baş ağrısı ve migren, ülser ve mide bulantısı, sindirim ve solunum sistemi rahatsızlıkları), psikolojik düzeyde (depresyon, kaygı, uykusuzluk, yorgunluk, ani kızgınlıklar, öfke nöbetleri, paranoya), davranışsal düzeyde (sigara ve alkol kullanma, sağlıksız beslenme alışkanlıkları, işe devamsızlık, iş performansında gerileme) şeklinde sıralanabilmektedir (74). Yapılan çalışmalar göstermektedir ki; tükenmişlik yaşanması iş kaybı, toplumsal problemler, psikiyatrik hastalıklara varan geniş bir yelpazede pek çok ciddi problemlere sebep olmaktadır.

1.8.2.1 Tükenmişlik Kuramları

1.8.2.1.1 Maslach Tükenmişlik Yaklaşımı

Tükenmişliğin literatürdeki en çok kabul edilen yapılandırması Maslach tarafından ortaya konulmuştur. Bu kabul edilir yaklaşıma göre tükenmişlik;

bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı depersonalizasyonları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve bireysel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde tanımlamıştır. Tükenmişlik sendromu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunun azalması şeklindeki üç alt boyutla kendini göstermektedir.

Duygusal Tükenme: Bireyin duygusal güç ve kaynaklarının tükenmesi, bir anlamda enerjisinin azalmasıdır. Yani kişinin kendisini bir kurumda yaptığı iş veya ürettiği hizmet nedeniyle aşırı yüklenilmiş hissetmesi, tükenmiş sanarak duygusal anlamda işlerine kendini verememesidir. Duygusal tükenme daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişki içinde bulunan meslek gruplarında görülmektedir. Yoğun bir iş temposu altında duygusal olarak tükenen kişiler diğer insanların talepleri ve beklentilerini karşılamaya çalışmakta ancak çoğu zaman bu durumla mücadele edememektedirler. İşte duygusal tükenme de bireyin bu duruma bir tepkisi olarak ortaya çıkmaktadır (43).

Duyarsızlaşma: Bu boyut Maslach'a göre tükenmişliğin en problemlili boyutudur. Kişinin işi gereği ilgilendiği ve hizmet ürettiği kitleye karşı onların birer fert olduklarını unutarak, dikkate almayarak duygudan yoksun bir biçimde olumsuz, gayri ciddi tavır, tutum ve davranışlar sergilemesi durumudur. Kişiye bir anlamda nesnel olarak eğilimi çağırıştırır. Katı, soğuk ve ilgisiz tutumlarla kendini hissettirir. Kişi muhataplarının hayatında gereğinden fazla yer tuttuğunu düşünmektedir. Bu nedenle muhataplardan uzaklaşma isteği başlar ve diğerlerinin ihtiyaçlarını önemsemeyen ve hatta yer yer insancıl olmayan tutum ve davranışlar gösterilmeye başlanır. Bu duygu ile karşı karşıya kalan kişi ihtiyaç sahiplerinin sorunları çözmede kendisini başarısız ve güçsüz hissederek duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak tercih eder (43).

Kişisel Başarı Noksanlığı: Kişinin kendisi ile değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu işi ile ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılaması durumudur. İşyerinde karşılaştığı kişilerle olan ilişkilerinde başarısızlık duygusu baş gösterir. Başka bir ifadeyle kişinin kendisini olumsuz tanımlama eğilimidir. Kişinin işe karşı motivasyonu düşüktür ve kendisini çaresiz hisseder. Böylece harcadığı enerjinin boşa gittiği düşüncesi hakim olmaya başlar. İşinde kendisi böylesine çaresiz hisseden kişi iş dışı faaliyetlere yönelmeye başlar. Suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duyguları kişinin kendisine olan saygısının azaltabildiği için kişi depresyona yatkın bir hale gelir (43).

Maslach modeline göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunun azalması alt boyutları ile birlikte değerlendirilen tükenmişliğin ölçülebilmesi için 22 soru maddesinden oluşan Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ‘Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ kullanılmaktadır.

Maslach, tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırmış ve bunu üç düzeyde ifade etmiştir (18). Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
2. İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
3. Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

1.8.2.1.2 Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky’a göre insanlar hizmet üreten kurumlarda idealist ve kurallara bağlı olarak işe başlamalarına rağmen zamanla mesleki umutlarında ve beklenti düzeylerinde bir düşüş olmaya başlar. Bunun birçok sebebi olabilir; iş yoğunluğu, mesai saatlerinin uzunluğu ve belirsizliği, ekonomik beklentilerinin yeterince karşılanamıyor olması, bürokratik veya politik baskılar, bazı zorluklar,

mesleki beklentilerin çok yüksek olmasına rağmen gerçeğin ideallerden uzak bir noktada ulaşamaz gözükmesi gibidir (76). Umutlarının karşılanmadığını hisseden çalışanlar tükenmeye başlarlar. Çünkü çalışanlar ideallerini, enerjilerini ve amaçlarını kaybetme sürecine girmişlerdir.

Edelwich ve Brodsky'a göre (1980) tükenmişlik birbirini takip eden ve izlenebilir bir süreçte, sırasıyla; idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma (apati)" şeklindeki 4 aşamada ortaya çıkmaktadır (22,34)

1. Aşama: İdealistik Coşku; Bu aşama işe yeni başlanıldığı dönemde görülür. İşe yeni başlayan kişilerde mesleki anlamda bir aşk, şevk ya da heves diyebileceğimiz bir coşkulu dönem vardır. Bu coşkulu dönemde kişiler büyük beklenti içersindedirler, bu beklentilerin çoğu zaman gerçekleşmesi mevcut duruma göre mümkün olmasa da kişi kendini enerjik ve dinamik hisseder. Ancak geçen süre zarfında ki bu süre genellikle çalışmaya başladıktan sonraki yaklaşık bir yılın sonunda, üstleri veya hizmet verdikleri tarafından övülme beklentisi olmasına rağmen genellikle gerçekçi olmayan önyargılar , prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili bir takım sorunlarla karşılaşılır. Bunun sonucunda işin kişiye verdiği hazzın uzun süre devam etmemesi sebebiyle kişi hayal kırıklığı yaşayarak tükenmişlik sürecine girer (8).

2. Aşama: Durgunluk; Bu aşama bir önceki coşkulu dönemi geride bırakarak tükenmişlik sürecine girer kişinin işindeki enerji düzeyi düşmeye başlar. İşinden soğumaya ve işini yavaşlatmaya başlar. Motivasyonu azalmıştır ve hayal kırıklıklarını daha yoğun yaşamaktadır. Kişinin ilgisi ya daha çok ekonomik amaçlı para kazanmaya, ya daha iyi yaşam standartlarına ulaşmaya çalışma ya da iş dışı boş vakitlerini daha iyi değerlendirme planlarına yönelir.

3. *Aşama: Engellenme*; Kişi zaman ilerledikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür, mesleğini sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgulamaya başlar. Bunun iki nedeni vardır; ilki, çalışanın hizmet verdiği insanların ihtiyaçlarını karşılayamayarak engellenmesidir. Diğeri de çalışanın hizmet verdiği insanların ihtiyaçlarını karşılamak için kendi gereksinimlerini gözden çıkarmasıdır (8).

Bireyin işinde sürekli engellenme yaşaması sonunda birey üç yol izleyebilmektedir:

1. Adaptif Savunmalar: Bireyin içinde bulunduğu durum ile bir denge kurarak tükenmişlikten çıkmasıdır.
2. Maladaptif Savunmalar: Kişinin sorunu görmezden gelerek kendisini isine daha çok vermesiyle sorunu çözeceğini düşünmesidir.
3. Durumdan Kendini Çekme: Kişinin isini yaparken mekanikleşerek, kendisini ruhen işine vermemesidir (30).

4. *Aşama: Duygusuzlaşma (Apati)*; Engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır. Kişi duygusal kopmalar yaşar, inançların tamamen yitirir, umutsuz hisseder, işe geç gelmeye ve işten erken ayrılmaya başlar, bazen işe gelmediği de görülür, hizmet verilenlere daha az zaman ayırır, onlara karşı ilgisizlik davranır, hatta zamanla onları aşağılamaya kalkar.. Dıştan bakıldığında bu kişiler katı, soğuk ve ilgisizdir (34).

1.8.2.1.3 Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss modeline göre tükenmişliğin kökünde stres vardır. Bu stres oluşan taleplerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıkmaktadır (76).

Cherniss tükenmişliği aşırı stres veya duyumsuzluğa tepki olarak işten geri çekilme olarak da tanımlamıştır (37). Bu modelde tükenmişlik zamana yayılı bir süreçtir. Çalışanlar iş yoğunluğu, hizmet alanlarla ilişkiler, belirlenmemiş amaçlar, destek ve süpervizyon eksikliği, iş ortamındaki oryantasyon, gelen farklı talepler nedeniyle stres altına girmeye başlarlar, her çalışan kendi baş etme yöntemleriyle bu stres ya da stresörlerle mücadele etmeye başlar. Bazıları problemleri aktif olarak çözme yöntemini tercih ederken bazıları ise kendi olumsuz tutumlarını değiştirerek sorunlarla baş etmeye çalışırlar (49).

Kaynak olarak ister birey kendisi üretsın isterse çevreden gelsin tüm talepler kişinin baş etme gücünü aşıyorsa stres oluşmaktadır. Bu stresle başa çıkmak için birey ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır. Şayet başarılı olmazsa meditasyon, egzersiz yapma gibi bazı stresle başa çıkma yollarına başvurarak rahatlamayı tercih eder. Eğer bu yöntem de olumlu sonuç getirmezse duygusal yükünü azaltmak için ile psikolojik ilişkisini kesmeye başlar.

Stresle başa çıkma yöntemleri, yaşanan mevcut olumsuz durumun iyileşmesine yardımcı olursa kişide olumlu davranış değişikliği ortaya çıkmaktadır. Aksi durumunda kişi olumsuz tutumlar sergilemeye devam eder (67). Bu tutumlar; düşük motivasyon, ilişkilerde başarısızlıklar, iş yaşamına ilişkin hedeflerin küçültülmesi ve iş tatminsizliği şeklinde sıralanabilir (76).

1.8.2.1.4 Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982) o güne kadar yapılmış birçok tükenmişlik çalışmalarını inceleyerek tükenmişlik hakkında bir özet bilgi çıkarmışlardır (56). Hem Perlman ve Hartman (1982), hem Maslach ve Jackson (1981) hem de Berkeley Planlama Derneği tükenmişlik kavramını üç alt boyutla ele almış ve bu her boyuta ait

puanlarının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini ve bu puanların toplanması ile toplam bir puana ulaşmanın mümkün olamayacağını belirtmişlerdir (43,56)

Perlman ve Hartman'a göre tükenmişlik bireysel değişkenlere ve aynı zamanda bireyin çevresini ile ilgili algılarının yöneldiği, yoğunlaştığı merkeze sahiptir. Tükenme kendisi üç farklı boyutu, stresin üç ana belirti kategorisini göstermektedir. Bunlar şöyle sıralanabilir;

1. *Fiziksel Tükenme*: Fiziksel belirtiler üzerinde yoğunlaşan fizyolojik boyut
2. *Duygusal Tükenme*: Tutum ve duygular üzerinde yoğunlaşan duygusal boyut
3. *Duyarsızlaşma ve Düşük İş Verimi*: Semptomatik davranışlar üzerinde yoğunlaşan davranışsal boyut

Bu modele göre tükenmenin kişi üzerindeki etkisi; bu tükenmişliğin kişi tarafından algılanması, kişinin bireysel özelliklerine, iş çevresine ya da sosyal alanına göre değişim göstermektedir. Bireyde oluşan stresi etkin ya da etkin olmayan baş etme yöntemleri etkilemektedir. Yaklaşımda 4 aşama bulunmaktadır;

1.Aşama: Durumun strese iletkenliğini göstermektedir. Stresin oluşumunda iki temel durum mevcuttur. Bireyin beceri ve yetenekleri, algısal ve gerçek organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabilir ya da iş, bireyin istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilir. Başka bir deyişle stres, birey ve iş çevresi arasındaki uyumsuzluk veya çelişki olması durumunda oluşmaktadır.

2.Aşama: Bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, bireyin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanır. Birinci aşamadan ikinci aşamaya geçiş, rol ve organizasyonel değişkenlere olduğu kadar, bireyin geçmiş ve kişiliğine de dayanmaktadır.

3.Aşama: Strese verilen üç temel tepki kategorisini içerir.

4.Aşama: Stresin sonuçlarını temsil etmektedir. (34,56)

1.8.2.1.5 Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Bu model Erikson'un (1950) kişilik gelişimi kuramı esas almaktadır. Daha çok gözlem ve deneyimlere dayanır. Suran ve Sheridan'a (1984) göre kişisel gelişim süresince yaşanan ve birbirleriyle kısmen benzer özellikler gösteren bazı evrelerde, yaşanma riski bulunan çatışmaların doyumsuz kalması ile ortaya çıkar (65). Yaşanılan evrede atlatılamayan veya çözümleyemeyen bir sorun diğer evreyi de etkileyip, o evrenin de sağlıklı geçmesine neden olabilmektedir. Bu evrelerin detaylı olarak incelenmesi gerektiği savunan bu modele göre her bir evre tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Bu evreler şöyle sıralanır;

1.Evre: Kimlik, rol karmaşası; liseli yılların sonunda ya da üniversite yılların başlarında kişisel ve mesleki roller oluşur. Bu dönem psikolojik gelişim bakımından çok önemli ve çok kritik bir dönemi ifade eder. Profesyonel gelişimin ve kaygıların ön plana çıktığı bu dönemde ego kimliği ve rol karmaşası arasında bazı çatışmalar yaşayan birey meslek seçimi yapamaya, kendince hedefler belirlemeye çalışır. Ben nasıl profesyonel olacağım? Ben kimim? sorularını sormaya başlar. Meslek seçimi ve mesleki gelişim sürecinin doyurulmuş ve anlamlı bir şekilde atlatılamaması bireyi ilerde rol karmaşası ile karşı karşıya getirecektir. Böylece bireyin ilk tükenmişlik tohumları atılmış olur.

2.Evre: Yeterlilik, yetersizlik; birey ancak; kişisel ve sosyal yaşamını etkili bir biçimde birleştirirse ve çalıştığı işinde yeterlilik duygusunu yaşıyorsa bir profesyonel olarak kimlik sürecini gerçekleştirmiş olur. Bu sürece bire birçok deneyim elde eder. Deneyimlerini artıran birey elde ettiği tecrübelerle her geçen gün daha da

profesyonellik kazanmaya başlar. Bu da hali hazırdaki profesyonel kimliğinin daha da gelişmesini ve bağımsızlaşmasını sağlar. Artık kaygı azalmıştır. Kendini diğer profesyonellerle kıyaslamaya başlar, kısa ve uzun vadede planlamalardaki kendi konumunu sorgular. Bu kıyaslama ‘en az eş değerdekiler kadar iyiyim ya da onlardan daha iyi olmalıyım, olabilirim’ cümleleri takip eder. Eğer bu kıyaslama sonucunda birey kendini eş değerdekilerden daha aşağı bir pozisyonda ya da profesyonellikte görüyorsa kişisel yetersizlik ve mesleki aşağılık duygusu baş gösterir. Katı beklentilere sahip olan bu bireyin tükenme riski artmıştır. Yeterlilik ancak kişinin yapmayı seçtiği işte kendini önemli ve profesyonel hissetmeyi öğrenmesiyle yaşanır.

3.Evre: Verimlilik, durgunluk; bu süreç otuzlu ile kırklı yaşlar arasında yaşanan bir süreçtir. Çıraklık tamamlanmıştır ve kişi özgür hale gelerek profesyonel bir mesleki süreç başlamıştır. İlk kararlar ve ilk hedefler belirlenir. Bu aşamada bireysel beceriler ön plana çıkar, kariyerin amacı ve ne beklenildiği sorgulanır. Bireyin işe odaklandığı ve üretici olduğu bu evrede hayatını sağlam temeller üzerine oturtmaya çalışması, enerjisini işinde verimli kullanması bir yaşam tarzı olarak belirlenir. Sorunda tam bu noktada başlamaktadır: bu profesyonel bireyin kendine özgü bir tarz ya da odak geliştirememesi zaman zaman amaçsızlık ve hedefsizlikle sonuçlanabilmektedir. Kendisine özgü yeteneklerini sergileyebileceği sağlıklı bir zemin bulamayınca daha önceki çalışma ya da başarıların bir anlamı kalmamaktadır. Bu durumda birey ne yapacağını bilmez bir duruma gelir. ‘Bu kadar çalışmalarımın sonucu bunlar mıydı?’ düşüncesi kendini hissettirmeye başlar. Tükenmişlik artık iyiden iyiye kendini göstermeye başlar. Verimlilik bireyin kendine özgü yeni şeyler ürettiği ve kendini olduğu gibi ifade ettiği ve öyle davranmayı öğrendiği süreçtir.

4.Evre: Yeniden oluşturma, hayal kırıklığı; otuzlu yaşların sonu ile kırklı yaşların sonu arasındaki dönemi kapsayan bu süreçte birey erken seçimleri sorgular.

Birey yıllardır kişisel beceri ve kabiliyetlerini, profesyonelliğini kullanmıştır ama artık sıkılma ve doyumsuzluk dönemi başlamış olabilir. Kişinin hayatına stres, gerginlik, yorgunluk, bıkkınlık, çabuk incinme, fanilik duygusunu getirir. Bu duygular tükenmişliğin yaşanmasına yol açar. Bu sona gelmeden önce kişinin mesleğinde yaşadığı hayal kırıklıkları onun meslek yaşamının amaçlarını yeniden belirlemesine, değerlendirmesine fırsat tanımış olabilir. Yeniden oluşturma kişinin hem kişisel yaşamında hem de profesyonel iş yaşamında olmak istediği kişi yeniden bir sebep keşfetmesidir diyebiliriz.

Bu model tükenmeyi ellili yaşlara kadar daha çok öngörmüş, tükenmenin daha ileri yaşlarda da ortaya çıkabileceğini savunmuştur (65).

1.8.2.1.6 Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişlik kavramı Maslach kriterlerine uygun olarak şekillenmiştir. Gaines ve Jermier'a göre (1983) tükenmişliğin en önemli boyutu ilk aşama olan duygusal tükenmişlik boyutudur. Bu duygusal tükenmişlik fiziksel yorgunluk, uykusuzluk, iş ve aile ilişkilerinde zayıflama ve gerilmeler, madde kullanımı, kaygı bozukluğu ile direk ilgilidir. Bunun yanı sıra duygusal tükenmişlik, kronik ve iş deneyimin yaygın ve etkili özelliklerinin her ikisini de kapsayan bazı gerilim kavramından biri olarak tanımlanır (28).

Bu boyutu duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı boyutları takip eder.

1.8.2.1.7 Pines Tükenmişlik Modeli

Bu yaklaşıma göre tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel yönden yaşanan bir bitkinlik durumu olarak ifade edilir (64). İşe güdülenme seviyesi yüksek olan bazı kişiler kendilerini hizmet ürettikleri iş ortamında sürekli duygusal anlamda bir baskı

altında hissederler. Bu da onlarda zamanla tükenmişlik duygusu belirmesine yol açar (8). Çünkü bu kişiler çalıştıkları iş çevresini kendileri için ileriye götürücü, destekleyici, heveslendirici ve en önemlisi destekleyici olarak algırlar. Bunun doğal bir sonucu olarak bu bireyler kendini ve ideallerini gerçekleştirme güç ve şansına kavuşmuş olarak düşünürler. Fakat iş çevresinde yoğun ve yüksek stres düzeyine rağmen azalmış destek ve ödül boyutu var olan durumlarda yaşanacak olan başarısızlıklar tükenmişliğin habercisidir. Bir kez tükenmişlik yaşanması güdülenme düzeylerinin düşmesine ve azalmasına sebep olmaktadır. Çoğu zaman bu durumlar işten ayrılmalara, iş değiştirmelere kadar uzanmaktadır. Bu bireyler için başarısızlıklar tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturur (76).

Bitkinlik durumu olarak tanımlanan tükenmişliğin 3 önemli belirti çeşiti vardır;

1. Fiziksel bitkinlik belirtileri; sürekli yorgun olma, enerji azalması
2. Duygusal bitkinlik belirtileri; kendini çaresiz görme, umutlarını kaybetme, hayal kırıklığı ve aldanmış olma duygusu
3. Zihinsel bitkinlik belirtileri; kendisi, çevresine, hizmet verdiklerine ve işine karşı olumsuz tutum ve davranışlar (60).

1.8.2.1.8 Meier Tükenmişlik Modeli

Bandura'nın (1977) çalışmasını baz alarak ortaya atılan bu kuramla, tükenmişliğe alışılmışın dışında yeni ve değişik boyutlar kazandırılmıştır. Bir yönüyle yeni bir yaklaşım öne sürülmüştür (7,67).

Meier (1983)'e göre tükenmişlik; bireylerin hizmet ürettikleri işte anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir bir yaşantı veya bireysel yeterliliğin beklenen seviyede gösterilememesinden dolayı, küçük ödüllendirmeye karşın büyük bir cezalandırma beklentisinin yol açtığı bir durum olarak ifade edilmektedir (47).

Tükenmişlik; geçen zaman içerisinde elde edilen iş deneyimlerinin belirli aralıklarla tekrar edilmesiyle sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin;

1. İşle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması,
2. Varolan pekiştireçleri kontrol etme ili ilgili beklentisinin yüksek olması,
3. Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede, kişisel yeterlik beklentisinin düşük olması

Böyle düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duyguları yaşamaktadırlar.

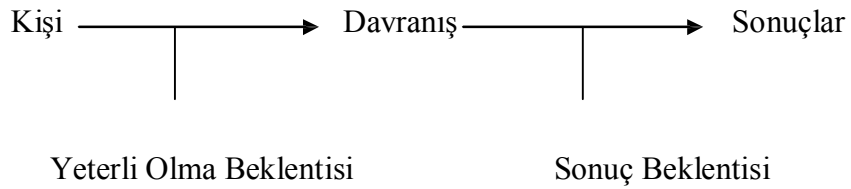
Meier'in (1983) bu yeni yaklaşımının 4 boyutu bulunmaktadır. Bunlar;

Pekiştirme Beklentileri: Belirli bir iş yaşantısının o işte çalışan kişinin, açık ya da gizli amaç ve taleplerini karşılanması ile ilgili beklentilerdir. Her birey kendi iş yaşantısından farklı sonuçlar, farklı amaçlar bekleyebilir, işine diğerler çalışanlardan farklı olarak değişik anlam ve değer atfedebilir. Bir örnek verecek olursak; bir polis hareketli bir görev olan devriye görevini sokaklarda çalışarak ifa ederken, bir başka polis idari hizmetler gibi masa başı birimleri tercih edebilir. Her ikisi de kendi tercihlerine göre işlerinde doyum sağlayabilirler. Beklentilerin ya da tercihlerin tersi bir yapılanma ya da görevlendirme her ikisine de mutsuz edip doyumsuzluğa götürebilir.

Sonuç Beklentisi: Belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanabilir (7). Sonuç beklentileri ne tür davranışların beklenen sonuçları elde etmek için gerekli olduğunu ifade eder. Pekiştirme beklentilerinde ise; elde edilen sonuçların beklenen sonuçları karşılayıp karşılamadığı göz önünde bulundurulur. Yine bir örnek ile açıklayacak olursak; bir polisin 'ben ne kadar

yakalarsam yakalayayım, yine de bu suçlular hak ettikleri cezayı almayacaklar.’ şeklindeki beklentisini destekleyen davranışları sebebiyle bir müddet sonra bezginlik yaşamaya başlayacaktır.

Yeterli Olma Beklentisi: Sonuçları verimli olabilecek davranışları ortaya koymada kendi kişisel yeterlilik beklentisi şeklinde açıklayabiliriz. Bandura (1977) yeterli olma beklentisi ile sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmiştir. Aşağıdaki şekilde bu fark gösterilmiştir. Bu bilme (sonuç beklentisi) ve yapma (yeterlilik beklentisi) arasındaki farktır (7,47). Yeterlik beklentisi, bireyin sonuçları üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir (7)



(47)

Yine bir örnekle pekiştirelim; bir polis amiri suç ve suçlularla mücadele halk desteği alamadığı için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da halk desteği almak için kişisel yeterlilikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlilik beklentisi)

Bağlamsal İşleme Süreci: Bu süreç tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir. Çünkü bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiğiyle ilgili açıklama yapılmaktadır. Bağlamsal işleme, insanın bağlamda bilgi işleme süreçlerine işaret etmektedir. Sosyal guruplar örgütsel yapı, öğrenme tarzı ve kişisel inançlar buna örnek olarak gösterilebilir (67).

Meier’e (1983) göre bu kavram Bandura’nın (1977) yeterli olma beklentilerini bilişsel süreçlere bağlamasıyla ilgilidir (47). Bandura’ya göre çevresel olaylarda yer alan yeterli olma bilgisi birey tarafından bilişsel süreçlerden

geçirilerek filtre edilir. Böylece iki ayrı kişinin yaşadığı benzer başarı deneyimi yeterli olmayı farklı etkiler, çünkü bireyler başarılarını farklı düşünmektedirler. Bilişsel süreçler, yeni davranış kalıplarının akılda tutulmasında ve kazanılmasında önemli rol oynamaktadır (7).

1.8.2.1.9 Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik birbirini takip eden 5 ayrı aşamadan oluşur. Bunlar:

1.Aşama: Bu aşama Edelwich ve Brodsky modelinin ilk aşaması ile benzerdir. Balayı (honey moon) aşaması diye de adlandırılır. Birey heyecan ve enerjisini en üst seviyede yaşamaktadır.

2.Aşama: bu aşamada iş verimliliği düşer, kişide uyku sorunları başlar, alkol ve madde kullanımlarında bir artış olur, fiziksel yorgunluk ve şikayetler ortaya çıkar. Yakıt Azalması (fuel shortage) aşaması diye de adlandırılır.

3.Aşama: Bu aşamada kronik bir tablo sergileyen hastalıklar görülür. Öfke gibi, depresyon gibi, kaygı bozukluğu gibi belirtiler vardır.

4.Aşama: Gerçek kriz bu aşamada olur. Belirtiler artık akut hale gelmiştir. Tükenmişlik bireyin devamlı suretle zihnini meşgul emektedir.

5.Aşama: Kısaca umutsuzluk diyebileceğimiz bu aşama birey çıkmaza girdiğini düşünmektedir. Artık mesleki gerileme kaçınılmazdır (67).

1.8.2.2 Tükenmişliğin Sebepleri

Tükenmişlik kavramı sadece bitkinlik, yabancılaşma, depresyon veya sadece iş stresi gibi kavramlarla ifade edilemez. Tükenmişliğin, stresli bir iş ve çalışma ortamına ek olarak aynı zamanda iş gücü, vakit, duygusal katılım ve empati

açısından çok yüksek enerji ve güç harcanmasına rağmen yeterli tatmin duygusunun yaşanmaması ile gelişen bir durum olduğu düşünülür.

Bu alanda yapılan çalışmalar ve sonuçları baz alınarak yapılan genel bir değerlendirmede tükenmişliğin gelişmesinde stres faktörünün önemli bir biçimde rol oynadığı ağırlıklı olarak kabul edilen bir görüştür. Stres kavramı, bireysel algılamaya bağlı, öznel bir duyumdur. Bazılarına göre kendini gösterebilme şansı olarak algılanabilecek bir hadise, diğerlerine göre içinden çıkılmaz bir sorun olarak algılanabilir. Stres düzeyi devamlı yüksek olan birey bu durumdan olumsuz şekilde etkilenir.

Tükenmişliğe neden olabilecek birçok faktör bulunmaktadır. Tükenmişliğe etki eden bu faktörleri iki ana başlık altında özetleyebiliriz:

1.Çevresel Nedenler: Yapılan işin niteliği, çalışılan ortam, çalışma saatleri, çalışma periyodları, fazla mesai, çalışılan işyerinin genel özellikleri, kişiyi sahip olduğu iş yükü, görev tanımlarının olmaması, herkesin her işten sorumlu tutulması, rol belirsizliği ya da rol karmaşası, örgütsel desteğin olmaması ya da yeterince olmaması, olumsuz iş koşulları, sık sık gelen nöbetler, gereksiz görev uzatmaları, ekstra çalışmanın yeterine ödüllendirilmemesi veya takdir edilmemesi, yeterli ücret verilmemesi, idari baskı, yetersiz eğitim, fazla bürokrasi ve kırtasiyecilik, önemli kararlara katılamayıp, yapılan işin yüksek performans ve dikkat gerektirmesi, bireysel özerkliğin eksikliği, hizmet alanların zorlukları, yetersiz araç-donanım vs, yetersiz personel, ünvanlar gibi nedenler tükenmişliğin çevresel nedenleri arasında sayılmaktadır.

Murat'ın (2003) emniyet mensupları arasında yapmış olduğu araştırmada; ünvanlarına ve mesleği yapıyor olma nedenlerine göre emniyet görevlileri arasında duygusal ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik puanları arasında

anlamalı fark saptanmıştır. Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik puanları arasında ise anlamalı fark saptanmamıştır. Üstlerinden takdir görme durumuna göre emniyet görevlilerinin tükenmişlik puanları arasında duygusal ve duyarsızlaşma şeklindeki alt boyutlarında anlamalı fark bulunurken, kişisel başarı alt boyutunda anlamalı fark saptanmamıştır. Emniyet görevlilerini en çok rahatsız eden durumların başında ekonomik yetersizlik, üstlerinden memnuniyetsizlik ve siyasi müdahaleler gibi sorunların geldiği gözlenmiştir (48).

Bazı nedenlerden diğerlerine göre daha ön plana çıkmaktadır. Tükenmişlik düzeyine etki eden en önemli faktör aşırı iş yüküdür. Birçok çalışan işyerindeki aşırı iş yoğunluğu ve yüküyle karşı karşıya kalmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak da bireylerde hem bilişsel, hem duygusal hem de duyumsal bir yüklenme söz konusu olmakta ve bireyde de bu yüklenme ile mücadele etme için bir başa çıkma davranışı olarak duyarsızlaşma başlamaktadır. Duyarsızlaşma kişinin hem ürettiği hizmetin kalitesine hem de yaşam kalitesine olumsuz etki yapmaktadır.

İş yükünün yanı sıra mesai saatlerinin uzunluğu, belirsizliği ve keyfi olması da tükenmişliğe etki eden önemli çevresel faktörlerdendir. Birey iş ortamında görevinin saat kaçta başlayıp kaçta bittiğini bilerek çalışmak ister. Çünkü hem fizyolojik olarak hem de psikolojik olarak kendini belirli bir mesaiye göre ayarlamıştır. Bu saatlerin düzenli olması beklenen iş verimi açısından önemlidir. Keyfi mesai tanzimleri ya da fazla mesai özellikle polislerde yaşanan *ikinci bir emre kadar* şeklindeki uygulamalar, ansızın çıkan görevler bireyleri sosyal ve ailevi yaşantılarında belirli bir program yürütmelerini engeller. Her an göreve çağırabileceğini düşünen ya da kaçta işi bırakacağını bilmeyen çalışanlar, iş ortamında da sosyal yaşantılarında da rahat olmazlar, bu durum onların hızla tükenmelerine sebep olur.

İş hayatında çıkan sorunlarla mücadelede eğitimin büyük bir önemi vardır. Bireysel ve mesleki anlamda yeteri kadar eğitim almış kişiler aldıkları bu eğitimler sayesinde karşılaştıkları sorunları çözmede daha başarılı ve daha etkili olmaktadır. Sorunlarla baş eden ve problemleri kolayca çözen kişiler işlerinde daha az tükenmişlik yaşarlar.

İletişim bireylerin her alanda ihtiyaç duydukları olmazsa olmazlardandır. İş yerinde kurulmuş sağlıklı iletişim ve ilişkilerle tükenmişlik arasında ters bir orantı bulunmaktadır. Çalışanların birbirleriyle, personel ya da yöneticileriyle kurmuş oldukları iletişim, motivasyonel anlamda sorunlarla mücadele olumlu bir başa çıkma davranışı geliştirmesine neden olmaktadır.

Çam'ın (1989) İzmir'deki iki hastane hemşireleri üzerinde yapmış olduğu tükenmişlikle ilgili çalışmasında; çalışılan hastane, çalışma şekli, çalışma süresi, hastadan alınan destek durumu, üstlerinden destek görme, çalışma ortamından beklenen memnuniyet, iş verimi ve mesleki gelecek algısı gibi çevresel nedenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu saptamıştır (17).

Yine Girgin (1995) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada; meslektaşlardan destek görme, okuldaki konum, üstlerinden takdir görme, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, çalışılan ortamdan memnuniyetin gibi değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (30).

Özer'in (1998) rehber öğretmenlerdeki tükenmişliği incelediği çalışma sonuçlarına göre çevresel nedenlerden; görev yaparken karşılaşılan zorluklar, rehber öğretmenlerin mesleklerinde üretken olma arzularına rağmen yönetici ve diğer öğretmenlerden destek görmemeleri, hatta engellenmeleri, görev ve sorumluluklarını düzenleyen yönetmelik ve genelgelerin hizmetlerin gereği yönünden yetersiz olması,

meslek elemanlarının unvan ve rol karmaşası yaşamaları gibi nedenler tükenmişlik düzeyini etkilemektedir (53)

2.Bireysel Nedenler: Bireysel nedenler; tükenmişliğe yol açan çevresel nedenleri hem çoğaltıcı hem de azaltıcı bir özelliğe sahiptir (51).

Yaş, evlilik, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, kendini işe adama ve işine aşırı bağlanma, bireysel beklentiler, bireyin ego gücü ve kişilik, A tipi kişilik özelliklerinin bulunması, özsaygı, deneyim, duygusal denge durumu, özel hayatta yaşanan bazı psikososyal stresörler vb tükenmişliğe etki eden bireysel nedenlerindendir (52).

Gürses'e (2006) göre kişini beklenti düzeyi, kişisel duyguların analizi, paylaşımı, kişilik özellikleri, demografik özellikler, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi nedenler, tükenmişlik üzerinde kişisel faktörler olarak etkilidir (34).

A tipi kişiliklerde sosyal etkileşimleri en az seviyeye düştüğünden bireye olan sosyal destek de azalmaktadır. Bu sosyal destekten yoksun kalan kişi iş stresiyle başa çıkmada yeterliliğini kaybetmekte ve sonuç olarak tükenmişlik yaşamaktadır.

Cherniss (1980), strese açık kişilik yapısına sahip bireylerin, kendilerini çalıştıkları işlerine adanmış ilgili bireyler olduğunu belirtmiştir (15). Edelmich ve Brodsky (1980) ise idealist aşırı ilginin tükenme sürecinin ilk basamağı olduğunu görmüştür (22). Kolayca incinme yapısına sahip kişilerin hem kendilerinden hem de mesleklerinde realitenin üzerinde idealist beklentileri vardır. Freudenberg ve Richardsen, kişilerin kendi mesleki uğraş alanlarından uzaklaşmalarında karşılaşılan zorluğu bir tehlike işareti olarak kabul etmişlerdir. Kişinin yaşayacağı tüm tatminlerinin, değerlerinin ve bireysel ihtiyaçlarının (beğenilmek, övülmek, takdir edilmek, güvenilmek, ihtiyaç duyulmak...vb) tek kaynağı kişinin çalıştığı iş olmaya

başlar. Bu sebeple işinde stres yaşayan birey kendi temel hedef ve umutlarına, bireysel değer ve amaçlarına yönelik bir tehdit algılar.

Ersoy ve ark. (2001)'a göre çalışma ortamına ve yönetime ilişkin bazı etmenler strese sebep olabilir (26):

- Çalışmanın tam karşılığını alınmaması veya alınmadığının düşünülmesi
- Hizmet verilenlere ait ihtiyaç ve taleplerin ekonomik, bürokratik ve yönetsel nedenlerden dolayı karşılanamaması
- Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması
- Çalışanlar arasında sosyal destek ve ilişkilerin yeterince olmaması
- Kırtasiyecilik ve bürokratik engellerin fazla olması
- Yöneticilerin yetersizliği ve/veya ilgisizliği, liyakatları
- Yaptığı işi kontrol etme ve etkileme duygusundan yoksun olma
- Yetersiz uzman eğitimi ve yeterince yönlendirme yapılamaması

Çalışılan ortamda rahatça duyguların paylaşabilmesi, açık ve güvenilir bir iletişim kurabilme yeteneğine sahip olması bireylerin tükenmişliği düşürmektedir. Çünkü duygularını ifade edebilen bireyler diğerlerine göre daha rahat davranır ve kendilerini daha güvende hissederler. Bu işleri ile alakalı farklı bakış açıları yakalamalarını mümkün kıldığı gibi hizmet verdikleri ile kurdukları ilişkilerde motivasyonel ve iş bitirici bir tavır sergilemektedirler.

Çalışanların hem kendilerinden hem işlerinden hem de işyerlerinden beklentileri vardır. Birçok çalışan işe yeni başladıklarında idealist beklentilere sahiptirler. Geçen zaman onların gerçekte yüzleşmelerine neden olmaktadır. Birey bir yandan çalıştığı iş yerinde ne kadar başarılı olacağı ile ilgili bir başarı beklentisi duyarken aynı zamanda çalıştığı iş yerinin kendisini ne kadar takdir edeceği ile ilgili örgütsel beklentiler içerisindedir. Bu beklenti düzeyleri tatmin olmayan veya

yaşamayan birey kendinde düşük kişisel bir başarı hissederek tükenmişlik yaşayacaktır. Yapılan bir araştırmada işe yeni başlamış genç ve kısmen tecrübesiz çalışanların, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Genç çalışanların beklenti düzeyleri yüksek olmasından dolayı daha sık hayal kırıklıkları yaşamaktadırlar (74).

Bazı araştırmalar tükenmişliğin demografik özelliklerden etkilendiği bazıları ise etkilenmediği belirtmiştir.

Cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum, iş doyumu, yalnız kalma isteği, iş değiştirme ve aile hayatının etkilenmesi gibi değişkenler tükenmişlik düzeyinin yordanmasında önemlidir (23).

Tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşmada cinsiyet değişkeni etkili değilken, duygusal tükenmede kadınlar erkeklerden daha fazla tükenme göstermektedirler (76).

Çalışılan işin formatından uzak, pratik gerçeklerden uzaklaşmış mesleki eğitimcilerin, kişilere verdikleri eğitim ve telkinlerde, yaşanan veya yaşanabilecek olan tüm problemlerin bir çözümü olduğuna dair yönlendirme yapmaları kişilerde yanlış ve yüksek beklenti düzeyleri oluşturdıkları için iş hayatında karşılaşılabilecekleri hayal kırıklıkları, belirsizlikler ve kaçınılmaz strese karşı hazırlıklı ve donanımlı hale gelemeyizler (59).

1.8.2.3 Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik kişide yavaş yavaş oluşmaya başlar. Kişi bunu hissedemez. Sinsice ve sürekli gelişim gösterir. Genellikle tükenmişlik bir stresöre veya çevresel nedenlere bağlı olarak aniden çıkar. O ana kadar bu streslerle baş edebilen birey aniden baş edemez hale gelebilir. Çünkü tükenmişlik yaşayan bireyler genellikle

işlerinde başarılı, yetenekli ve zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, kontrol edebilen insanlardır. Bu nedenle çoğu zaman işlerinde nelerin olup bittiğinin farkında değildirler.

Tükenmişlik yaşayan birey baş etmeyi bırakır, işine ilgi duymama, işinde tatmin duygularını yaşayamama, mutsuz olma, çalışma heyecanını yitirme, depresyona girme, kaygı duyma, işe gitmeme isteği, mesleki doyumsuzluk, tahammülsüzlük, yorgunluk duyguları yaşama, şüphencilik gibi düşünce ve davranışlar sergilemeye başlar. Kendilerine devamlı; Bu işte her geçen gün biraz daha mutsuz ve gergin miyim? İşimi sürdürmeli miyim? Çok mu sinirliyim? Bugün işe gitmesem mi? Bu iş buraya mı kadarmış? Yıllarca uğraştıktan sonra sonuç bu muydu? Her şey bunlar için miydi? Çok mu çalışıyorum, işimi biraz savsaklayıp rahatlamam mı gerekiyor? Ben mi dünyayı kurtaracağım? Çok mu abartıyorum? Daha ne yapabilirim ki? Başka bir iş sahasına mı girmeliyim? Çevremdekileri çok mu kasıyorum? vb sorular sorarlar. Tükenmişlik yaşayan bireyler kendileri sürekli gergin olarak ifade etmektedirler. Bu da insanları sosyal bir ilişki içinde bulunduğu iş arkadaşları, aile bireyleri, hizmet sundukları ve diğer arkadaşlarıyla yaşadığı ilişki ve iletişimlerini bozulmasına neden olur.

Tükenmişlik yaşayan insanlar bu tür davranışlar sergiledikleri için çoğu zaman sevilmezler. Diğer çalışanlar bireyi yarıştan kopmuş yorgun bir yarışçı olarak görebilirler. Zaman zaman itici, hoş olarak görülmeyen bu durum aslında bireyin kötü ve başarısız bir insan olduğundan kaynaklanmamaktadır. Geriye dönüp bakıldığında tükenmişlik yaşayanların çoğu işlerinde başarılı, özel yeteneklere sahip ve donanımlı, kendisinden isteneni fazlasıyla yapmaya çalışan, büyük beklentilerle mesleğe girmiş ve idealist insanlardır. Bu kişi kötü niyetinden dolayı böyle

davranmamakta hatta ve hatta bu tür davranışlarından ötürü kendisi de acı çekmektedir.

Tükenmişliğin yaşanmasında olumlu ve olumsuz duyguların bir çatışması vardır. Kişi çalışırken elbetteki bazı nedenler dolayı olumsuz duygular hissedecektir. Fakat iş ortamında başarıdan alınan haz ve duyulan mutluluk gibi olumlu duygular kişinin olumsuz duyguların etkisi altında kalmasına izin vermeyecektir. Negatif duyguların varlığı pozitif duyguların etkisi ile dengelenebilir. Bu dengeyi tutturamayan kişilerde zamanla duyarsızlaşma başlar.

Tükenmişlik sendromu; fiziksel, duygusal ve zihinsel bulgu ve belirtiler içerir. Bu çeşitliliğin nedeni olarak tükenmişliğin sinsi bir süreç olduğu ve yansımalarının bireylerde stresin algılanma farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmüştür (52).

1.Fiziksel Belirtiler: İşlerinde gece gündüz çalışan, işi için birçok ilişkisinden fedakarlık yapan, işlerinde başarılı insanların birçoğu ürettikleri enerjilerinin büyük bölümünü çalıştıkları işe harcamaktadırlar. Aniden ortaya çıkan tükenmişlik kişinin hem fiziksel hem de psikolojik enerjisini tüketir. Bu da kişinin bazı ciddi fiziksel rahatsızlıklar yaşamasına neden olabilir. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- Kronik yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Kas krampları ve bel ağrıları
- Çeşitli cilt rahatsızlıkları
- Solunum güçlüğü ve taşipne
- Güçsüzlük ve enerji kaybı
- Uyuşukluk
- Baş ağrısı, migren
- Sindirim sistemi rahatsızlıkları
- Mide ve bağırsak hastalıkları

- Uyku bozuklukları
- Hastalıklarda daha hassas olma
- Hastalıklara daha sık yakalanma eğilimi
- Kalp rahatsızlıkları
- Kilo kaybı veya artışı
- Yüksek kolesterol
- Bitemeyen ağrı ve sızılar

2.Psikolojik Belirtiler: Tükenmişliğin önemli bir belirti boyutu da psikolojik belirtileri kapsar. Tükenmişlik yaşanırken aslında çoğu zaman fiziksel belirtiler kişide gözle görülebilir bariz değişiklikler ortaya koysa da tükenmişlik yaşayan insanlar tükenmiş olmayı kabullenemediklerinden ötürü bu fiziksel belirtileri çeşitli hastalıkların semptomu olarak yorumlayabilirler. Bu durumu kabullenmek onları bir yönüyle rahatsız eder. Örneğin sık sık grip ya da nezle olan kişi bunu tükenmişliğe bağlı olmasını reddeder. Havaaların soğukluğundan ya da ani hava değişimlerinin bu kırılganlığa sebep olduğunu düşünmek ister. Bu bir tip baş etme yöntemidir. Yani görmemek, hissetmemek ya da öyle davranmak gibi. Tükenmişlik yaşayan insanlara tükenmiş olduklarını kabul ettirmek oldukça zor bir durumdur. Tükenmiş olmayı kendilerine yediremezler. Ancak kişide çıkan bazı psikolojik değişim ya da belirtiler eşliğinde tükenmişlik kendini kişiye iyiden iyiye hissettirmeye başlar. Hatta bu değişimler çevredeki birçok insan tarafından gözle görülebilir bir biçimde kendini gösterir. Tükenmişliğin belirgin psikolojik belirtisi kaygı durumunun ya da düzeyinin kişide yükseliş göstermesidir. Kaygı beraberinde korku duygusunu da körükler. Çalışan meslek üzerindeki kontrolünü kaybettiğini, diğerlerinin kendisi ile rekabet halinde olduğunu, işini kaybedeceğini ve geleceğini, geçimini temin edemeyeceği korkusuna kapılır. Korku kaygı duygusunu tetikler. Bu durum kişinin iş yerinde

korku, endişe ve kaygı ile hareket etmeye başlamasına sebep olduğundan kişi işinde daha çok tükenmişlik yaşar. Enerjisinin büyük bir bölümünü bu kaygı ve endişelerini bastırmaya ayırır. Bu durum ruhsal açıdan daha da büyük problemlere yol açar, kişi alıngan olmaya, devamlı asık yüzlü ve üzgün durmaya, ilgisiz davranmaya, asılsız şüphelere kapılmaya, paranoya yaşamaya, kendini başarısız hissetmeye başlar.

Tükenmişlik yaşayanlar bu süreçte kendi öz güven ve saygılarını da yitirebilirler. Diğer çalışanların, yöneticilerin ve hizmet alanların artık eskisi kadar kendisine saygı duymadıklarını, önemsemediklerinin, yaptığı işine değer vermediklerini düşünür. Daha önemlisi kendisini küçük düşürülmüş hisseder. Çevresindekilerden algıladığı bu tehdit onun düşmanca tavırlar sergilemesinin önünü açar. Rekabet şartlarında kendisinde yetersizlik varmış gibi düşünür ya da kendini bir yeterlilik savaşının içinde bulur. Bu durumda öfke ve kızgınlıklar birçok insan tarafından fark edilebilir şekilde kişinin hayatında göze çarpar. Birey engellenmiş olmadan da kaynaklanan öfke ve sinirlilik haliyle artık işi üzerindeki kontrolünü kaybetmiştir. İşine motive olamayan, işini şartlara uygun bir biçimde yerine getirmekten yoksun olan birey bir başka baş etme yöntemi olan bir suçlu aramaya başlar. İşlerini bulduğu bir veya birkaç günah keçisi yüzünden iyi yapamadığı söyler. Suçlamak onun gerçekte yüzleşmesini engellediği için bu onu kısmen rahatlatacaktır. Bireysel ya da mesleki problemleri için başkalarını suçlayan birey artık daha agresif, daha sinirli, daha tükenmiş, daha çok engellenmiş, daha cezalandırıcı ve saldırgan, daha az müsamahakar davranışlar için de olur.

Bir kısır döngü içinde tükenmişliğin tetiklediği duygular dönüp dolaşıp tekrar tükenmişliğe ulaşacak ve böylelikle kişinin tükenmişliği ardı ardına gelen uyarılarla daha belirgin ve fark edilebilir olarak kişide derinleşecektir. Kişinin hergün biraz

daha mesleğine ve hizmet alanlara karşı yabancılaşması kaçınılmaz bir durumdur. İşe ayrılan zamana karşın beklenen düzeyde başarı yakalanmamıştır.

Freudenberger'e göre (1974) tükenmişlikte çabuk ve ani öfkelenmeler olmaktadır. Bu bireyler duygularını içlerinde saklamakta zorlanmakta, çabuk ağlamalar, bağırıp çağırmalar, üzerine çok gelindiğini düşünmekte ve devamlı şüphe içinde olmaktadır. Kişi aşırı gergin, inatçı ve değişime, yeni fikirleri kapalı bir tavır içindedir. Değişim yeniden uyum sağlama gerektireceğinden kişi bunu istemez çünkü kişinin değişime ayıracak enerjisi bitmiştir. Tüm bu olup bitenler çevredekiler tarafından fark edilmektedir (27).

Tükenmişliğin psikolojik belirtilerine ilişkin bazı görüşleri aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz (34,52,74):

- Sürekli endişe ve şüphecilik
- Engellenmişlik
- İntihar düşüncesi
- Sık sık yaşanan hayal kırıklıkları
- Özgüven ve özsaygını azalması veya yitirilmesi
- İş bırakmayı düşünme
- Başarısızlık hissi
- İlgisizlik
- Kendi kendisine zihinsel uğraş içinde olma
- İç sıkıntıları
- Umutsuzluk
- Yalnızlık
- Uyku düzensizlikleri
- Çaresiz hissetme

- Sabırsızlık
- Yansıtma
- Diğer insanları eleştirme
- Hayal kırıklıkları
- Alınan olma
- Ailesel problemlerde artış

3.Sosyal ve Mesleki Davranışsal Belirtiler: Tükenmişliğin artık iyiden iyiye ortaya çıkan ve gizlenemeyen belirtilerinden olan davranışsal belirtiler şu şekilde gruplandırılır (20,34):

- Rol karmaşa ve çatışmaları
- Evlilik ve aile içi çatışmalar
- Çabuk öfkelenme, çok sinirlenme
- Kendine olan güvenden iyice azalma
- İşten uzaklaşma
- Sık sık unutkanlık yaşama
- Başarısızlık
- Çaresiz davranma
- Suçluluk hissi
- İçe kapanma, insanlardan uzaklaşma
- İşleri erteleme
- İnsanlara tek tip davranma
- İşe geç kalma
- Diğerlerini küçümseme
- Alkol ve ilaç kullanımı veya artırma
- Tutucu davranma, değişime direnç gösterme

- Yeni şeyler üretmede yavaş kalma
- Odaklanma problemi
- Herkesi kendi çıkarı için çalıştığına inanma
- Kolay ağlama
- İş doyumsuzluğu
- Alınganlık ve takdir duygusundan yoksunluk
- Konfüzyon
- Çalışma veriminde düşüş

Tükenmişlik yaşayan kişilerin duyguları karışıktır. Çabuk öfkelenen, her şeyden şüphelenen bireyler alıngan bir tutum sergilerler. Diğer insanların onu aldattıklarını düşünür. Kişi çabuk sinirlenir, kolay ağlar, anlık tepkilere açık hale gelir. Hiç kuşkusuz engellenmişlik hissi de bu duygulara eşlik eder. Çalışanlara ve hizmet alanlara güven duygusu azalmış ya da kaybolmuştur. Azalan güven duygusunu kişi kendine olan güven duygusunu artırarak bastırırken başkalarının yapamadıklarını ancak kendisinin yapabildiğine inanmaya başlar, süreç içerisinde diğerlerini daha da çok küçümse eğilimi orta çıkar. Birey daha çok içine kapanmaya başlar çünkü ego ve dinamikler eşliğinde kişi etrafına daha yüksek kale duvarları örerek kendini koruma altına almaya çalışır. Sade kendi doğrularına inanan, kendi bilgilerine güvenen, katı, inatçı ve esneklikten yoksun bir yapıya sahip olan tükenmişlik sahibi değişime kapanmaya, ilerleyici ve yapıcı gelişmelere karşı tutucudur. Suratı asık, herkesi kendi çıkarı için çalıştığına inanan, diğerlerine özellikle de hizmet alanlara karşı kötü davranır. Lafta kalan söylemler, depresif bakış ve hareketler, olumsuz imaj etkisi altında kişi aslında kendisindeki değişikliklerin farkında olsa da bunların neden kaynaklandığını ya da içlerinde nelerin olup bittiğini anlayamaz. Kişi daha çok çalışmasına rağmen iş verimi, üretimi ve başarısı gün

geçtikçe azalma eğilimindedir. Kendisi çalıştığı işyerine ait görmeyen birey sanki bu işyerinde uzun yıllardır çalışanın kendisi değilmiş gibi davranır. Aidiyet hissinden uzaklaşan çalışan kendisini buraya ait değilmiş gibi görür, başıboş dolaşır. Sosyal çevreden ve iş arkadaşlarından kayıplar yaşanan bu dönemde kişi kendisini evrende yalnızmış gibi hisseder.

Tükenmişliğin davranışsal belirtiler başkaları tarafından kolayca gözlemlenebilen türdendir. Bir yönüyle de tükenmişlik artık ciddi boyutlara ulaşmıştır. Kısmen o güne kadar tükenmişliğe ait belirti ve duyguları bastıran, gizleyebilen birey, bu duygularla artık baş edemez hale gelir. Her geçen gün daha da huzursuzdur. Bu bireyler psikolojik olarak geri çekilme yaşarlar (içe çekilirler) Kendi iç dünyasına kapanan tükenmişler zaman planlamalarında gereken hassasiyeti gösteremezler, hizmet alanlarla yeteri kadar ilgilenemezler. Kurdukları mesleki, ailevi ve tüm sosyal ilişkilerde bir yüzeysellik fark edilebilir bir biçimde göze çarpar. İşyerinde başlayan tükenmişlik süreci ve ortaya çıkan evreler tüm bu belirtiler eşliğinde kişinin hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Negatif duyguların kişinin hayatını doldurmuştur. Başkalarına olan güven azalması, her şeyi bilinçdışı olarak unutma, odaklanamama, dış çevreden uzaklaşma, içe kapanma, alaycı ve suçlayıcı olma, işleri sürüncemede bırakma, işe duyulan ilginin kaybolması, ilişkilerde gerilmeler, sık sık kızgınlıklar yaşama, öfkelenme, iş konusunda iş arkadaşlarıyla fikir paylaşımlarına uzak kalma, diğerlerini ve hizmet alanları küçümseme, önemsememe, tek tip bir standart davranış türü geliştirme, değişime ve gelişime direnç geliştirme, atik davranamama, çok yeme ya da hiç yememe, evlilik ve ailevi çatışmalar içinde, sigara ve alkol kullanımına başlama veya artırma, ilaç kullanımı, uyku bozuklukları yaşama, boşanma, sosyal çevreden kopuş şeklinde eşlik eden bu negatif duygular ve durumlar kişinin iş hayatından başlayarak aile hayatına kadar

ulaşan ve tüm sosyal çevresini kapsayan geniş bir yelpazede kişinin hayatını olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

1.8.2.4 Tükenmişliğin Görülme Sıklığı

Tükenmişliğin yaygınlığı hakkında kesin bir oran veya rakam mevcut değildir. Araştırmalar tükenmişliğin ortaya çıkmasında bazen tek bir faktörün bazen de birden çok faktörün bireyi aynı anda etkilemesinin önemli olabileceğini belirtmektedir. Öncelikli unsur; yapılan iş yani meslek, kişi ya da kişileri tüketmektedir. İnsanlarla yüz yüze ilişkilerin olduğu, stres ya da gerginliğin çok fazlaca yaşandığı mesleklerde tükenmişliğin görülme sıklığı daha fazladır.

Tükenmişlik ile ilgili yapılan ilk araştırmalar; hemşirelik, sosyal hizmet uzmanlığı ve öğretmenlik gibi işi gereği başkasına yardım etmekle yükümlü meslek gruplarını kapsamaktadır. Daha sonraları polislik, subaylık, yöneticilik, kütüphanecilik, gardiyanlık gibi insanlarla sık iletişim kurulan meslek grupları da risk gruplarına dahil edilmiştir.

Türkiye’de yapılan tükenmişlik çalışmalarında; doktor, hemşire, telefon operatörü, öğretmen, satış elemanı, polis, laborant, avukatlar, sosyal hizmet uzmanları akademisyenler ve öğretim elemanları kaynak seçilmiştir.

Tükenmişliğin görülme sıklığı pek çok bireysel, çevresel ve yönetsel koşulla ilişkilidir (52).

1.8.2.5 Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmeyi bir maraton gibi, sürekli bir yolculuk olarak ele almak gerekir. Tükenmede kesinti yoktur, devamlılık mevcuttur. Ancak anlamayı kolaylaştırmak için evrelendirmek uygundur (5).

Tükenmişliğin evreleri hakkında temelde birbirine benzeyen birçok farklı görüş vardır. Tüm bu görüşlere yer vermek bu çalışmanın amacı dışında olduğu için bazı görüşleri şöyle sıralayabiliriz;

Tanner (1983) yaşanması muhtemel tükenmişlik sendromunda kişinin beş farklı aşamadan geçtiği belirtmiştir (68):

- Kronik ve minör rahatsızlıklar bulunmasına rağmen fiziksel olarak iyilik hali içinde bulunma
- Uyku, yeme ve içme düzensizlikleri ile belirginleşen irritabilite
- Zihinsel sıkıntı ve dikkat alanında daralma
- Yaşam tarzı ve meslekte değişiklik
- Güç ve yeteneklerde kayıp olduğunu algılama

Maslach, tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırmış ve bunu üç düzeyde ifade etmiştir (18). Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
- Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk

Edelwich ve Brondsky'in (1980) tükenmişlik modelindeki belirtilen evreler tükenmişlik hakkından kabul edilen en yaygın görüştür (22).

1.Evre: İdealist Coşku (Enthusiasm);, şevk ve coşku evresi olarak da adlandırabileceğimiz bu dönemde iş birey için hayatın tek anlamdır, mesleği ile ilgili çok yüksek beklentiler içindedir ve büyük umutlara sahiptir. Çalıştığı mesleği gerçekleştirmek ve amaçlarına ulaşabilmek için çok güçlü bir motivasyonu vardır. Ama bunların birçoğu gerçekçi değildir. Sıklıkla mesleki eğitimini sürdürmek için ısrarcı ve istekli davranılır. Övgü ve takdir edilmeyi bekleyen birey kendisine koyduğu ideal ve amaçlara doğru yürürken sıkıntı ve zorluklarla karşılaşmaya başlar.

Kişi bu zor şartlara uyum sağlamak için daha çok çaba sarf etmeye çalışır. Hizmet verdikleriyle aşırı şekilde özdeşleşerek zaten verimsiz bir şekilde enerjisini tüketmekte olan birey hali hazırdaki bu zor şartlara için de enerji tüketir. Enerjisi her geçen gün daha da azaltan birey bir sonraki evre için hazır hale gelir.

2.Evre: Durgunluk (Stagnation); durağanlaşma evresi diyebileceğimiz bu evrede kişi mesleğiyle sadece idare edecek kadar ilgilenmektedir. Çektiği sıkıntı ve zorluklar kişinin devamlı aklındadır. Yaptıklarını sorgulayan birey artan bir düzeyde rahatsızlık hissetmeye başlar. İşi yavaşlatmayı düşünür, mevcut enerji ve motivasyon düzeyi daha da düşme eğilimindedir. Artık prensiplerin, kıdemliliğin ve başarının peşine düşmez. Meslekte aldığı iş doyumunun önemi kalmaz, iş dışındaki alanlara yönelir. (spor, hobiler, aile, ev..vb)

3.Evre: Engellenme (Frustration); birey kendi gerçeklerini tekrar değerlendirmeye başlar. İnsanların yardım ve hizmeti için çalışan kişi, sistemi ve olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin zor ve imkansız olduğunu anlar ve mevcut durumu kabullenmiş görünür. Yoğun bir engellenmişlik hissi kişiye hakim hale gelmiştir. Hayal kırıklığı yaşayan birey sınırlarının geldiğini, gücünün bu sınırları aşması için yeterli olmayacağına inanır. Mesleki amaçlarına ulaşma çabalarına engel olduğunu düşüncesindedir. Sonuçta kişi kendini geri çekmeye başlar ve kaçınma davranışları gösterir.

4.Evre: Apati (Umursamazlık-Apathy); bu evrede hayal kırıklıklarına karşı geliştirilen bir savunma mekanizması olarak ilgisizlik ve kayıtsızlık kullanılmaktadır. Kişi işi sevdiğinden değil mecburiyetten yapmaktadır. Birey görevin bir iş, işin de bir görev olduğunu düşünmektedir. Bireyde genellikle vazgeçmiş veya teslim olmuş bir hava mevcuttur. Umutsuzluk, ilgisizlik, inançsızlık, işten kopma, sıkılıma, işe geç gelme ve erken ayrılma, işe hiç gelmeme davranışları görülür. Mekanik bir tarzla

rutinlerin korunması hedeflenir. İlgisizlik ve sürekli şikayet etme ile savunmaya geçilir. Kişi için yapılan iş bir sıkıntı ve kaygı kaynağı olarak algılanır.

1.8.2.6 Tükenmişlik Sonucu Yaşanan Olumsuzluklar

Tükenmişlik nedeniyle birçok olumsuz sonuçlar yaşanabilmektedir. Çoğu zaman tükenmişliğin belirtileri ve sonuçları birbirine karıştırılmaktadır. Yaşanan ve izlenen olumsuzluklar hakkında belirti ya da sonuç olmaları açısından kesin bir tespit yapılması mümkün görülememektedir. Bazen belirti olan bir durum bir diğer araştırmada bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Böyle bir ayırım net olarak yapılamamış olsa da tükenmişliğin kişinin fiziksel hayatına, psikolojik sağlığına, iş hayatına, arkadaş hayatına, aile hayatına ve diğer sosyal çevresine bakan değişik olumsuz sonuçları vardır.

Tükenmişlik; bireyin kişisel başarı duygusunda fark edilebilir azalma yapar. Kendisini artık başarısız ve yetersiz hisseder.

Tükenmişlik yaşayan kişi her şeye gücünün yettiğine, herşeyi sadece kendisini yapabildiğine inanmaya başlar.

İşin zorlukları ile baş etmeye çalışan birey çevresindeki herkesin onun işini zorlaştırmaya çalıştığını düşünür. İşte beklenen performansı gösteremez ve verimsiz davranır.

İş değiştirme eğilimi vardır. O güne kadar ki yaptığı işin beklentilerini karşılayamadığını düşünen birey harcadığı tüm emeklere rağmen istediği ideal noktaya gelmenin bu işte mümkün olmadığını hisseder.

İşe devamsızlık gözüktür. İşe geç gelmeye, işten erken almaya veya işe hiç gelmemeye başlar.

Bağımlılık yapıcı madde (alkol, sigara, uyuşturucu, sakinleştirici vb) kullanımına geçilebilir (64).

Kişide yoğun ve kronik bir yorgunluk ve gerginlik yaşanması sebebiyle kişide fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar görülemeye başlanır. Uyuyama, odaklanamama, karar verme zorluğu, unutkanlık, depresyon gibi tepkiler ortaya çıkar. Devamlı hasta olma, kendini hasta hissetme, grip olma, soğuk algınlığı, cilt hastalıkları, bel ve sırt ağrıları, baş ağrısı ve migren şikayetleri, sindirim ve solunum sistemi rahatsızlıkları, dil sürçmeleri ve konuşamama gibi kalıcı veya geçici fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra korku, kaygı, depresyon, bunalım, değersiz ve verimsiz hissetme, kendini işe yaramaz ve yorgun hissetme, her şeye olumsuz yaklaşma, umursamazlık, yalnız ve anlaşılmasız şeklinde algılanmak, güvenilmezlik ve paranoya gibi ruhsal problemlerde de sonuçlanabilir.

Kişinin yeme alışkanlıkları dengesini kaybeder. Dengesiz beslenmeyle birlikte kilo alır veya kaybeder. İş nedeniyle hızlı yemekler, aynı tip yiyeceklerin tercih edilmesi, öğünleri geçiştirme, fast food tarzı yiyeceklerin daha çok tüketilmesi fiziksel rahatsızlıklar yapar. Örneğin hızlı yemek yediği için iyice çiğnenmeyen ya da hiç çiğnenmeden yutulan yiyecekler midede öğütülmeye çalışılır. Bu da mide ve sindirim sistemine ek bir yük getireceğinden dolayı mide, ülser, boşaltım gibi yakınmalara ortaya çıkar. Ayrıca mide çalışırken daha yoğun bir kan dolaşımına ihtiyacı olduğu için özellikle beyne ve diğer organlara giden kan miktarlarında nemli düşüşler yaşanır. Vücut ihtiyaç duyduğu kan miktarını ilgili organlara yeteri kadar göndermediğinden dolayı bazı organların işlevleri bozulabilmektedir. Bunun sonucunda da bu organlara bağlı diğer tür hastalıklar kişide görülmeye başlanır. Vücut direnci düşer ve zafiyetler görünür. Hastalıklara daha açık hale gelir, kolay hastalanır. Kişi bu hastalıklarla mücadele etmek için ilaç kullanımına yönelebilir. Alınan her ilacın vücutta bazı olumsuz etkileri de göz önüne alındığında vücut iç dengesini kaybetmeye ve genel bir kontrolsüzlük durumu hakim olur.

Tükenmişlik yaşayan kişiler ya uyuyamazlar ya da derin uykuya dalamazlar. Bu durum kişide hem ruhsal hem de fiziksel bir takım rahatsızlıkların habercisidir. Uyuyarak dinlemeyen vücut daha yorgun ve bitkin olacaktır ve her geçen gün bu daha da belirgin hale gelecektir. Kişi geceleri uyuyamadığı için işinde uyuklayacak, yorgun olacak ve hizmet alanlara gereken ilgiyi gösteremeyecektir. Vücut enerji toplayamadığı veya enerjisini uygun bir standartta harcayamadığı için düzensiz yaşamaya başlar. Yeni bir güne başlamak, yataktan kalkıp hazırlanmak, giyinmek, diş fırçalamak, duş almak, iyi bir kahvaltı yaparak kendisini yeni bir iş gününe hazırlamak kişi için mümkün olamamaktadır. Çünkü; vücut ritmi bozulduğunda onu toparlamak oldukça zor bir süreçtir. Bunların yanı sıra uyuyamamak kişiyi daha depresif yapacaktır. Kişi özellikle geceleri daha da yalnız kalacak, kendini daha çok dinleyecek, içsel bir takım çekişmelerle sabahlara kadar düşünecektir. Sağlıklı düşünme yeteneği önemli ölçüde yara alan bireyin tutum ve davranışları daha olumsuz, katı ve anlaşılması güç olur.

Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma her ne kadar kişinin çalıştığı işten kaynaklanıyor olsa da kişinin tüm sosyal çevresini etkiler. Aile ve iş çevresi en önemli sosyal çevrenin başında gelir. İşinde devamlı gergin ve yorgunluk yaşayan birey bu tablo ile evinde de yaşamaya devam edecektir. Aile üyeleri tükenmişlik yaşayan bireyin sıkıntılarına onunla beraber katlanmak zorunda kalır. Aileye, çocuklara, eşe, anne babaya ayrılacak zamanlar kaliteli paylaşımlarla doldurulacağı yerde çoğu zaman işte yaşana sıkıntı ve gerginlikler hakkında konuşarak geçer. Aile üyeleri beklediği ilgiyi göremediği gibi devamlı gergin olunmasından ve sıkıntıların paylaşılmasından rahatsızlık duyacaklardır. Özellikle çocukların gereken ilgiyi göremedikleri durumlarda kendilerini yalnız, kırılmış ve ihmal edilmiş görecektir. Bu da aile fertlerine yönelik kişisel başka

problemlerin ortaya çıkmasına neden olur. Bazı durumlarda işlerinde tükenmişlik yaşayan birey ailesini korumak adına yaşadığı sıkıntı ve gerginliklerini kimseyle paylaşmazlar. Bu ilk başlarda her ne kadar aileyi olumsuz etkilememek adına düşünülmüş iyi niyetli bir adım olarak değerlendirilse de ileri dönemlerde yaşadığı sıkıntıları kısmen de olsa yakınlarıyla paylaşamayan, onlarla dertleşerek içlerini dökemeyen bireyler bu ağır yükü tek başlarına omuzlarında taşımaktan yorulacaklardır, bu da daha ileri düzeyde problemlere yol açabilir. Bir diğer problem evlilik kavramında kendini gösterir. Evlenirken ‘iyi günde kötü günde beraber olacağımıza’ diye başlayan süreçte çiftler olumsuzlukları da paylaşmak ve birbirlerine destek vermek isterler. Sadece olumlu ve pozitif şeylerin evlilikte paylaşılması evlilik kavramına uymamaktadır. Kendisiyle negatif ve olumsuz şeylerin paylaşılmadığını düşünen taraf, eşine ya da ebeveynlerine destek verememenin ezikliğini hissedecek, kendisine güvenilmediğini, fikirlerinin önemsenmediğini düşünecektir. Yukarıda bahsedilen tüm bu durumlarda aile üyeleri arasında çatışmalar, kavgalar, ayrılıklar, tartışmalar, uzaklaşmalar, huzursuzluklar, boşanmalar görülebilmektedir.

İşinde tükenmişlik yaşayan birey kendisini başarısız ve yetersiz hissetmesi durumunda bir başa çıkma yöntemi olarak birey işine daha fazla zaman ayırabilmekte, sosyal çevresini ihmal ederek işine odaklanabilmektedir. Bu durumda arkadaşlarına, hobilerine, eğlence zamanına, aile üyeleri ile birlikte geçirilen tatil dilimleri gibi bireysel rahatlama alanlarına ayrılan zamanlarda kısıtlamalar kaçınılmazdır. Bireysel yönden kendisini bu yöntemlerle rahatlamayan, enerjini boşaltamayan ve sıkıntılardan kurtulamayan kişi daha çok tükenmeye başlar. Aile huzuru bozulur, arkadaşları ve sosyal kabul çevresi tarafından dışlanır.

Öğretmenler, satış elemanları, laborantlar ve trafik polisleri üzerinde yapılan bir çalışmada; aile yapısı ve sosyal desteğin tükenmişlikle ilişkisini araştırılmış ve duygusal tükenmişlik, canlılık ve katılım tüm aile yapısı boyutları ile başkalarına ilginin de ahenkli aile bağları ile ilişkili olduğunu, duygusal tükenmişlik ve katılım arttıkça ailedeki olumlu yönlerin azaldığı saptanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ile en çok ilgisi olan boyutun duygusal destek olduğunu, en az ilgisi olan boyutun ise bilgi ve maddi destek olduğu gözlenmiştir (69).

Tükenmişlikte yaşanan önemli bir durumun çabuk öfkelenme, kızgınlıklar, hatayı affetmeme gibi davranışlar olduğunu belirtmiştik. Kişi kendisine, arkadaşlarına, meslektaşlarına, yöneticilerine, aile üyelerine karşı müsamahayı kaybeder. İçinde taşıdığı potansiyel öfke ve kızgınlıkları aktarabileceği, yönlendirebileceği veya boşaltabileceği hedefler arar durur. Uygun bir alıcıya rastladığında da bu öfke ve kızgınlıklarını aktarır. Çok ufak ve önemsiz bir hataya çok yüksek düzeyde tepkiler gelmeye başlar. Aniden öfkelenir ve diğerlerini kendisini anlamamakla, işlerini iyi yapmamakla suçlar. Bu kısmen de olsa kişiyi rahatlatır. Bir çeşit baş etme yöntemidir. Bağırıp çağırarak ve kızarak; hissedip içinde taşıdığı, bir şekilde dışa vuramadığı duygularını açığa çıkarır. ‘Onlar bundan anlıyorlar, ancak böyle davranırsam beni önemserler, hak ettiler ben de derslerini verdim, benden başkası bu işlerin altından kalkamaz, bana mecburlar, en iyiyi ben bilirim, yönetmek ve kendimi kabullendirmem için biraz sert davranmam gerek, kimse bana işimi öğretmeye kalkmasın, ben yıllarımı verdim böyle davranma hakkına sahibim, herkese haddini bildirmek gerek, üzerime bu kadar gelinirse ben de böyle yaparım’ şeklinde düşünür. Diğerlerine karşı farklı bakmaya başlayan bu kişiler, iş arkadaşlarına ve hizmet alanlara birer obje birer nesne gibi davranmaya başlar. Kimsenin ihtiyaçları onun için önemli değildir. Düşüncesizce, saygısızca,

kaba ve hizmet alanlara duyarsızca yaklaşarak onlara hizmet verirler. Mekanik davranışlar sergilerler.

Her şeyden hoşnutsuz olan kişiler insanlar için itici gelir. Diğerleri tarafından dışlanan, itilen kişiler daha çok yalnız kalmaya başlar. Bu içlerindeki öfkelerin daha da derinleşmesine ve içselleşmesine sebep olur. Negatif duygular kişi hayatına hakim olur. Pozitif duygularla negatif duyguların kişide dengede seyretmesi gerekirken kişi her şeye ve herkese karşı olumsuz duygular beslemeye başlar.

Yaşanan sıkıntıları biraz olsun atlatabilmek, çektiği psikolojik acıları dindirebilmek için başvurulmuş bazı yöntemler kişiyi işin içinden çıkılmaz daha problemli bir sürece sürükleyebilir. Bunlar sorunlara çözüm arayışı olarak başvurulmuş olsa da sanılanın ya da beklenen aksine kişide kalıcı başka rahatsızlıklara sebebiyet verir. Anksiyete, benlik saygısında düşüş, ruhsal çöküntü vb hastalıklar yaşanabilmektedir.

Tükenmişliğin önemli bir sonucu da mali kayıplar yaşanmasıdır. Bu kayıpların kişinin hem kendi ekonomisine hem de ürettiği hizmetin ekonomisine bakan yönleri vardır. Kişi kazandığı parayı bireysel ve ailevi ihtiyaçlarına taksim edemez. Vurdumduymazlık kişinin harcamalarına da yansır. (ihtiyacı olmayan şeyleri alma, uygun harcama kalemleri oluşturamama, kredi kartları borçları vb) Bazen de işine gereken önemi ve özeni gösteremediği için mesleki idari para cezaları alabilir. Örneğin; işine geç geldiği veya hiç gelmediği için maaş kesintisi alabilir, ya da işinde yaptığı bir hatadan dolayı üçüncü şahıslara tazminat ödemek zorunda kalabilir. Kişi ekonomik olarak da sıkıntı çekmeye başlayabilir. Kaliteli hizmet vermek birçok kurum için başlıca hedeflerdendir. İşinde verimli çalışmayan, savsaklayan ve işi erteleyen bu kişiler işi sürüncemede bırakarak kurumsal kayıplar yaşanmasına sebep olabilir. Kurumlar bu yüzden hem ekonomik hem de itibari kayıplarla

karşılaşabilirler. Örneğin; görevi esnasında hastası ile gerektiği şekilde ilgilenmeyen bir sağlık personelinin bireysel bir hatası tüm sağlık çalışanlarını veya kurumunu töhmet altında bırakabilir. Bir polis memurunun bir suçluya kötü davranması hem adli olarak hem de idari olarak kendisini sıkıntıya soktuğu gibi aynı zamanda tüm emniyet teşkilatına olan güveni ve saygıyı zedeleyebilir.

Sonuç olarak; kişinin tükenmişlik ile başlayan sıkıntıları katlanarak devam eder. Kişinin sağlığını, ruhsal durumunu, aile ve üyelerini, sosyal çevresini ve maddi durumunu kapsayan bu olumsuzluklar, tükenmişlikle beraber kişinin bunlarla da mücadele etmesini gerektirir. Gücü, enerjisi, mücadele yeteneği, zihinsel becerileri zaten azalan veya kaybolan bireylerin, bir de tükenmişliğin sonucu olarak ortaya çıkmış bu rahatsızlıklar ve olumsuzluklarla mücadele edemez hale gelmeleri kaçınılmazdır.

1.8.2.7 Tükenmişliği Önleme ve Başa Çıkma Yolları

Bir problemle mücadele etmek, başa çıkabilmek için kuşkusuz o sorunun tanımlanması ve kabul edilmesi gerekir. Aksi halde problemin varlığı kabul edilmediği için çözüm üretilmesi de mümkün olmayacaktır.

Tükenmişlik yaşanırken kişi bu durumu kolay kolay kabullenemez. Çünkü bunu kendisine yakıştırmaz, narsist yani incineceğinden dolayı kendinde böyle bir zaafiyeti görmek istemez. Tükenmişler genellikle işlerinde başarılı, kendilerini işine adanmış, çoğu zaman işiyle ilgili problemlerle mücadele edebilen, donanımlı, kişisel becerilerini sağlıklı kullanabilen profesyonel kişilerdir. Motivasyonları yüksek ve idealist niyetlerle mesleklerine başlamışlardır. Süreç içerisinde yavaş yavaş ilerleyen tükenmişlik kişiyi her geçen gün biraz daha rahatsız etmeye başlar. Öncelikli olarak ortaya çıkan fiziksel belirtiler kişiyi yaşamını olumsuz etkiler, sık sık hastalanır,

enerjisi azalır, iyileşmeyen grip ve soğuk algınlığı, kronik baş ağrısı, migren, mide ve ülser, cilt, bel ve kas sistemi rahatsızlıkları yaşamaya başlar. Bu hastalıklar tükenmişliğin bir belirtisi veya sonucu olarak görülmezler. Ama zamanla tedavi yöntemleri uygulanıyor olmasına rağmen bu hastalıklar bir türlü iyileşmezler. Psikolojik belirti ve sonuçların da fiziksel hastalıklara eşlik etmeye başlamasıyla sorun daha derinleşme dönemine girmiştir. Kişi yaşadığı bu olumsuzları başka sebeplere bağlar. Geçmeyen soğuk algınlığı ve gribi, hava sıcaklığındaki dengesizliklere, havaların soğukluğuna; bel ve sırt ağrılarını, çalışma ortam, masa ve tefrişatına; cilt rahatsızlıklarını, yediği yemeklere vb ilişkilendirir. Kendisine bunların tükenmişlikten kaynaklandığı söylense bile buna inanmaz, inanmak istemez. Yıllardır profesyonel bir şekilde başarıdan başarıya koşan bu kişiler tükenmişlik gibi bir sendromu ve rahatsızlığı kendilerine konduramazlar. Bu sebeple tükenmişliği önleme ve başa çıkma yöntemleri uygulanması gecikebilir.

Sağlıklı bir önleme ve başa çıkma stratejisi uygulamak için yukarıda açıklanan sebepler de göz önüne alındığında bu sorunun varlığının ve öneminin kabul edilmesi gerekir. Tükenmişliği önlemek için uygulanabilir yöntem ve teknikleri geliştirmek ancak çalışanların günlük rutinlerini gözlemek ve bu olguları sağlıklı incelemekle mümkündür. Bu konuda geliştirilen yöntemlerin çoğu stres ile mücadele alanında elde edilen deneyimlere dayanmaktadır.

Tükenmişliği önleme ve başa çıkma yöntemlerini 3 ayrı grupta değerlendirebiliriz (26):

1. Çalışan kişideki değişiklik ve gelişmeler
2. Görev ve rol yapısındaki değişiklik ve gelişmeler
3. Yönetim ve örgütleniş ile ilgili önlem ve değişiklikler

1.Çalışan kişideki değişiklik ve gelişmeler: Bu başlıkta daha çok kişisel olarak uygulanabilecek yöntemlerden bahsedilmektedir.

Çalışanın kendini daha fazla ortaya koyabilmesi için cesaretlendirilmesi, karar alma süreçlerine dahil edilerek güvenlerinin kazanılması ve değişik fırsatlardan kişiye uygun olanların seçilmesi sağlanabilir (46).

Kişinin duygularını ifade ediş biçimi değiştirmesi, baş etme kapasitesini geliştirmesi ya da modifiye ederek verimlilik potansiyelini artırması yönünde cesaretlendirilebilir.

Çeşitli dayanışma ve destek gruplarına dahil olunabilir. Çalışma ortamından zaman zaman uzaklaşılmalı, değişik zihinsel ve fiziksel aktivitelere, hobilere vakit ayrılmalıdır. Çoğu zaman spor, tiyatro ve müzik aktiviteleri gibi destek sağlayıcı çalışmalar kişinin motivasyonunu artırır, stres yoğunluğunu azaltır.

Aynı yerde çalışanların iş dışı zamanlarda beraber vakit geçirmeleri çalışma arkadaşları ile birliktelik ruhu yakalanmasına gayret edilmelidir (5)

Çalışanlar daha gerçekçi amaçlara yönlendirilerek bu düzeyi benimsemeleri sağlanır. Böylelikle kişinin hem mesleğine hem kendisine hem de çevresine karşı duyduğu beklentilerde makul azalmalar gerçekleşir.

Çalışanın kendisi, tutumları, karar verme ve problem çözme yaklaşımları ile ilgili bilişsel değişiklikler yapması, değerlerini, algı ve beklentilerini netleştirmesi beklenebilir (10).

Kişi mümkün olduğu kadar en iyi yapabileceği, iş performans ve verimliliğini en yüksek düzeyde göstereceği işlere, bölümlere yönlendirilmelidir.

Sigarayı bırakma, alkol alımını kontrol etme, diyet ve yeme alışkanlıklarını değiştirme, özbakım sorumluluğunu artırma, düzenli egzersiz programlarına katılma

gibi önlemler alınabilir. Kas gevşetici egzersizler stresin azalmasında önemli bir katkıda bulunur.

Meditasyon, yoga gibi değişik gevşeme teknikleriyle kişinin bitkinlik, yorgunluk ve halsizlik hissi azaltılır.

Uyumlu ilişkiler kurma konusunda danışmanlık hizmeti verilebilir ya da danışmanlık alması sağlanabilir.

Kişi kısa veya uzun süreli bir dinlenme ve tatile çıkabilir. İşten uzaklaşmak kişiyi rahatlatacaktır. Hayatın sadece işten ibaret olmadığını gören ve dinlenen zihin tatil dönüşü işine daha sağlıklı katılımlar yapabilir.

Kişi kendi sorumluluklarının sınırı bilmelidir. Kontrol edemediği ve değiştiremediği konular için kendisini yıpratmamalı, kaldıramayacağı yüklerin altına girmemelidir.

Quill ve Williamson stres yönetimini 5 kategoriye ayırmışlardır (79):

- Kendine zaman ayırma; Meditasyon, psikoterapi gibi kişiyi rahatlatıcı programlara katılma veya danışmanlık alma
- Duyguların paylaşımı; Meslek içi veya dışından grup aktivitelerine katılma, duygu ve düşüncelerin aile fertleriyle paylaşılması, aile ve arkadaşlara zaman ayrılması
- Fiziki ve emosyonel bireysel ihtiyaçların karşılanması; Uygun çalışma saatlerinin belirlenmesi, sık tatile çıkma, akşam ve hafta sonu mesailerinin sınırlandırılması, düzenli tıbbi bakım ve düzenli egzersiz
- Bireysel filozofik düşüncenin geliştirilmesi; Uzun ve kısa vadeli planların yapılması ve uygulamaya konması, zaman yönetiminin iyi yapılması
- Stresten kurtulmaya yönelik eğitim toplantıları

2.Görev ve rol yapısındaki değişiklik ve gelişmeler: İşyerinde çalışma zamanında küçük molalar verilecek (kahve, çay vb) bir düzenleme yapılmalıdır. Çalışanın işinden dönemsel olarak tatil ya da kısa süreli uzaklaşmasında suçluluk duygusunu azaltmak ve izin isteklerinin onaylanır olduğunu hissettirilmelidir.

Çalışanın çalışma saatlerinde kısmi esnetmeler yapılabilir. İş ya da kişisel gelişimle alakalı eğitim, kurs, kongre ve seminer türü faaliyetleri kişinin zaman zaman işten geri çekilme fırsatı yakalamasına fırsat verir.

Kişi çalıştığı işte ürettiği hizmetin ve harcadığı emeğin tam karşılığını alacak şekilde ücretlendirildiğini hissetmesi sağlanmalıdır.

Hizmet alanların sayısı makul bir seviyeye getirilerek ya da işte çalışanların sayısı işin gereği gibi yapılmasını sağlayacak şekilde artırılarak kişi başına düşen iş hacmi veya ilgilenilecek, hizmet verilecek kişi oranları dengelenebilir (60).

Bireylerin beklentilerinin karşılanabilecek oldukları yönünde cesaretlendirilip motivasyonları artırılabilir (27).

Çalışanların önerileri doğrultusunda kendi problemleri hakkında konuşabilme imkanı sağlanır. Bu konuda eğitim almaları sağlanarak kişinin stresle baş etme yöntemleri geliştirilir.

3.Yönetim ve örgütleniş ile ilgili önlem ve değişiklikler: Tükenmişlik ile mücadele ederken sadece bireysel değişiklik ve gelişimlerin yeterli olmayacağı belirtilmektedir. Oluşan stres etmenlerinin bireysel kontrol mekanizmalarından daha öte kapsamlı unsurlar içermektedir.

Organizasyonel teknikler 3 ana başlık altında toplanabilir:

- İşin Modifikasyonu: Kişiye aşırı iş yüklemesi ya da tam tersi boş oturma, iş almama, belirsizlik ya da çatışmadan kaynaklanan stresin azaltılmasında en

basit ve en etkili yöntemdir. Bunun yanı sıra iş ve çalışanlar arasından bir uyumun sağlanmasına yardımcı olur (26).

İşin kişi üzerinde oluşturduğu stresi azaltmak için bir takım yeni yönetsel değişiklikler yapılabilir (52).

Zor ve çok dikkat gerektiren işlerin dönüşümlü olarak yapılması sağlanabilir.

İşlerin eşit ve zorluk derecesine göre oranlı bir şekilde taksim edilmesiyle iş yükünün sadece belirli kişiler üzerinde birikmesi engellenebilir.

Çalışma şartları destekliyorsa kişinin iş yoğunluğu ve yüküne göre yarım gün çalıştırılması sağlanabilir.

Çalışanların kendi mesleki ve bireysel ihtiyaçlarına göre yeni programlar geliştirmesinin önü açılmalıdır.

- Kurum Olarak Sorun Çözme: Kişinin kendisini grubun bir parçası, zincirin bir halkası olarak görmesi, algılaması gerekmektedir. Kişi doğası gereği bir gruba ait olmak ve o grup tarafından kabul ediliyor olmayı ister. Grup üyeleri aralarında oluşturdukları birliktelikle birbirlerinden uzaklaşmazlar. Kişi diğer üyelerle devamlı irtibat halinde olacağından tükenmişlik ile ilgili sorunlarla karşılaştığında grup üyelerinde destek alabilecektir. Ayrıca kişide tükenmişliğe bağlı ortaya çıkan belirtiler üyeler tarafından erken fark edilebileceğinden kişideki tükenmişliğe erken müdahale şansı ve fırsatı yakalanabilir.

Çalışanların ortak bir mekanizma kurarak iletişimden, belirsizliklerden ve sorunlardan kaynaklanan olumsuzlukları çözebilecekleri, çatışmaları engelleyebilecekleri kalıcı bir yapıya kavuşmalarının önü açılmalıdır (26).

- Danışmanlık Hizmetleri: Kurum içerisinde sağlam bir danışmanlık yapısı oluşturulabilir. Çalışanların fikirlerine önem vererek düzenlenen sistemler motivasyonu artırır. Düzenli aralıklarla anketler düzenlenir ve alınan geri bildirimler değerlendirilir. Daha şeffaf ve eleştiriye açık bir yapı herkes çalışanlardan tarafından daha çok benimsenir.

BÖLÜM II

GEREÇ VE YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Tipi

Bu çalışma depresyon ve mesleki tükenmişliğin değerlendirildiği kesitsel bir çalışmadır. Araştırmada, iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte gerçekleşen değişimin varlığını ve/veya değişimin derecesini belirlemek için kullanılan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Narkotik birimindeki polisler ile diğer birimlerde çalışan polisler arasında tüm (bağımlı/bağımsız) değişkenler açısından bir farklılaşmanın olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu araştırma aynı zamanda araştırmaya katılmış polislerin depresyon ve tükenmişlik düzeylerini belirleme ve bu düzeyleri etkileyen diğer bazı sosyo-demografik özellikler ile destek sistemlerini tespit etme açısından tanımlayıcı ve karşılaştırmalı bir çalışmadır.

2.2 Kullanılan Gereçler

Çalışmada kullanılan gereçler; Bilgilendirilmiş Onam Formu, Sosyo-Demografik Özellikler Formu, Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'dir.

2.2.1 Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bilgilendirilmiş Onam Formu’nu çalışmanın kısa bir özeti, ne amaçla kimin tarafından kullanılacağı bilgisi oluşturmakta ve katılanlardan çalışmaya kendi rızalarıyla katıldıklarına dair imza atmaları istenmektedir.(EK-1)

2.2.2 Sosyo-Demografik Özellikler ve Destek Sistemleri Formu

Bu form araştırmaya katılan polislerin çalıştığı birim, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir, rütbe, mesleki kıdem, son görevde çalışma süresi, çalışma sistemi gibi kişisel özellikleri ile ailesel, ekonomik, meslektaş, amir ve psikolojik yönden destek alıp almadıklarını tespit etmek için araştırmacı tarafından hazırlanmış bir formdur.(EK-2)

2.2.3 Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ)

Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) erişkinlerde depresyon taramalarında sıklıkla kullanılan tarama testlerinden biridir. BDÖ, depresyon belirtilerini kapsamlı bir biçimde değerlendirmekle birlikte bilişsel içeriğin değerlendirilmesine de olanak sağlamaktadır.(EK-3)

Beck tarafından 1961 yılında geliştirilen BDÖ; duygusal, bilişsel, somatik ve motivasyonel bileşenlerden oluşan bir ölçektir. Kendini değerlendirme ölçeğidir. Sağlıklı ve hasta gruplarına uygulanmaktadır. Ölçeğin amacı depresyon tanısı koymak değil depresyon yönünden riski belirlemek ve depresif belirtilerin düzeyini ve şiddet değişimini ölçmektir. Bu ölçek, 4’er seçenekten oluşan 21 soru içermektedir. Her bir sorunun yanıtı 0-1-2-3 puan olarak değerlendirilip, en düşük “0” ve en yüksek “63”tür. Toplam puanın yüksek oluşu depresyon şiddetinin yüksekliğini göstermektedir (40).

Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) 1978 versiyonundan Hisli tarafından (1988) uyarlanmıştır. Çevrilme aşamasında, ölçeğin hem Türkçe hem de İngilizce formları hazırlanarak her iki dili de iyi bilen 58 kız öğrenciye uygulanmıştır. 28 kişilik bir gruba ölçeğin önce Türkçe bir hafta sonra da İngilizce formu verilmiş, 30 kişilik gruba ise bu işlemin tersi yapılmıştır. İki form arasındaki korelasyonlar sırasıyla 0.81 ve 0.73 olarak bulunmuş ve iki formun bir biri ile iyi uyduğu sonucuna varılmıştır (1,62).

Ölçeğin güvenirliğine iki yarı yöntemiyle bakılmış ve (256 üniversite öğrencisi ile çalışılmıştır) 0.74 bulunmuştur (62).

Ölçeğin geçerliliği için psikiyatrik bir örnekleme MMPI-D Skalası ile arasındaki korelasyonuna bakılmış ve 0.63 olarak bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinden oluşan örnekleme MMPI-D Skalası ile korelasyonu 0.50 olarak bulunmuştur (62).

2.2.4 Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Bu ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. En yaygın olarak kullanılan ve yüksek kabul görmüş bir ölçektir. Tükenmişliği tespit etmeye yönelik ilk ölçektir. Güvenirliği yüksek bir testtir (EK-4) (34).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin (MTÖ) ülkemize uyarlama çalışmalarından en önemlileri Çam (1992) ve Ergin (1992) dir. Envanterin Türkçe'ye uyarlamasını yapan Çam (1992), bu çalışmada Kuder-Richardson 20 formülünü ve yarıya bölme tekniğini kullanmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin alt ölçeklerinin yarıya bölme tekniği ile saptanan korelasyon katsayılarının Spearman-Brown düzeltilmesi yapıldıktan sonra elde edilen güvenirlik katsayıları; duygusal tükenmişlik

alt ölçeği için =0.84, duyarsızlaşma alt ölçeği için =0.78, kişisel başarı alt ölçeği için =0.72 şeklindedir (19).

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerliğine ilişkin çalışmasında Çam (1992), birlikte geçerlik (convergent validity) yöntemini kullanmıştır. Sonuçlar; duygusal tükenmişlik (EE) alt ölçeği için $t = 0.46$, $p > 0.01$, duyarsızlaşma (DP) alt ölçeği için $t = 0.79$, $p > 0.01$ ve kişisel başarı (PA) alt ölçeği için $t = 0.85$, $p > 0.01$ şeklindedir (48).

Ergin de (1992) yaptığı bir araştırmayla Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenirliğini incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayıları; duygusal tükenme alt ölçeği için 0.83, duyarsızlaşma alt ölçeği için 0.71 ve kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeği için 0.72 olarak bulunmuştur. Ergin daha sonra araştırma deneklerinin bazılarına ulaşarak tekrar test yöntemiyle ölçeğin güvenirliğine bakmıştır. Bu kez duygusal tükenme alt ölçeği için 0.83, duyarsızlaşma alt ölçeği için 0.72 ve kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeği için 0.67 olarak bulmuştur (23).

Bu çalışmaların sonuçlarına dayanılarak Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenirlik ve geçerliliğin araştırmada kullanılmak için yeterli düzeyde olduğu ve tükenmişliği ölçmede kullanılabileceği kanısına varılmıştır (67).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği tükenmişliği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma olmak üzere 3 alt boyutta ölçmeye çalışan ve 22 maddeden oluşan bir ölçektir. Puanlama ölçeğin her alt boyutu için ayrı ayrı yapılmaktadır. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutu olumsuz durumu gösterirken kişisel başarı bölümü olumlu ifadelerden oluşmaktadır.

Ölçeğin özgün formunda Hiçbir Zaman, Yılda Birkaç Kere, Ayda Bir, Ayda Birkaç Kere, Haftada Bir, Haftada Birkaç Kere, Hergün şeklindeki 7 basamaklı

cevap seçenekleri ülkemize uygun olarak düzenlenmiş ve her madde için Hiçbir Zaman:0, Nadiren:1 Bazen:2, Çok Sık:3, Her Zaman:4 şeklinde 5’li likert tipi değerlendirme yapılarak puanların hesaplanmasına karar verilmiştir (23).

Duygusal Tükenme: Ölçekte 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14., 16., 20. sorulara verilen cevaplarla belirlenmeye çalışılan bu alt boyut; kişilerin mesleklerini yaparken psikolojik olarak ne ölçüde tükendiklerini ve duygusal olarak mesleklerine verebilecek bir şeyleri kalıp kalmadığını tespit etmeye yöneliktir. Bu sorulardan alınan yüksek puanlar yüksek tükenmişliği gösterir.

Duyarsızlaşma: Ölçekte 5., 10., 11., 15., 22. sorulara verilen cevaplarla belirlenmeye çalışılan bu alt boyut; kişinin mesleğini yaparken karşılaştığı insanlar ve hizmet verdikleri hakkındaki negatif düşünce ve davranışları saptamaya yöneliktir. Bu sorulardan alınan yüksek puanlar yüksek tükenmişliği gösterir.

Kişisel Başarı Duygusunda Azalma: Ölçekte 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19., 21. sorulara verilen cevaplarla belirlenmeye çalışılan bu alt boyut; kişinin mesleğini yaparken sahip olduğu ya da algıladığı başarı duygusunun derecesini, düzeyini tespit etmeye yöneliktir. Burada alınan puanlar ile tükenmişlik arasında ters orantı vardır. Alınan yüksek puanlar düşük tükenmişliği gösterirken düşük puanlar yüksek tükenmişliği gösterir.

2.3 Kullanılan Yöntem

Araştırmaya katılan polisler kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Yapılan ön çalışmayla; daha kolay ulaşılacak ve anketleri cevaplayabilecek uygun mekanlara sahip birimler tercih edilmiştir. Örneklem alınan şube müdürlüklerinde o an görevde olmayanlar (izin, istirahat..vs sebeple) hariç tüm polislerin araştırmaya dahil edilmesine çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan polisler öncelikli olarak araştırmanın amacı ve uygulaması hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış, gönüllü olarak katılmak isteyenlere Bilgilendirilmiş Onam Formları verilerek imzalamaları istenmiştir. Gönüllü olan katılımcı polisler Sosyo-Demografik Özellikler ve Destek Sistemleri Formu verilerek kişisel özellikleri ile ailesel, mesleki, sosyal ve psikolojik destek durumları belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra verilen Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile depresyon ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

2.4 Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma İzmir ilinde 2008 yılında görev yapmakta olan polisler üzerinde yapılmıştır. Katılımcı polisler kendi çalıştıkları birimlerde, mesai saatleri içerisinde uygun oldukları bir zaman diliminde anket ve ölçekler verilerek cevaplamaları istenmiştir. Araştırma uygulaması Mart 2008-Haziran 2008 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Araştırmanın uygulaması Çınarlı Hizmet Binası, Konak Hizmet Binası ve Huzur Timleri Toplantı Salonu'nda yapılmıştır.

2.5 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni; İzmir Emniyet Müdürlüğü bünyesinde bulunan Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele (Narkotik Suçlar, Organize Suçlar, Mali Suçlar, İdari Büro, Teknik Büro, Bilişim Büro), Huzur Timleri, Güvenlik, Kriminal ve Bilgi İşlem şubelerinde 2008 yılında görev yapmakta olan 416 polis amir ve memurundan oluşmaktadır.

2.6 Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

Araştırmanın bağımsız değişkenleri:

- Yaş
- Çalışılan birim
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Eğitim düzeyi
- Gelir düzeyi
- Rütbe
- Mesleki kıdem
- Son görevde çalışma süresi
- Çalışma sistemi
- Aileden problem çözme desteği alma durumu
- Aileden ekonomik destek alma durumu
- Aile bağının yeterince kuvvetli olma durumu
- Meslektaş desteği alma durumu
- Amir desteği alma durumu
- Aile bireylerinden psikolojik destek alan olup olmama durumu
- Daha önce psikolojik destek alıp almama durumu
- Psikolojik destek alınmalı veya alınmamalı durumu

Araştırmanın bağımlı değişkenleri:

- Depresyon puanı
- Duygusal Tükenme puanı
- Mesleki Duyarsızlaşma puanı
- Kişisel Başarı Noksanlığı puanı

2.7 Verilerin Toplanma Yöntemi ve Süresi

Araştırma verilerinin toplanması Mart 2008-Haziran 2008 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Uygulamaya başlanmadan önce İzmir Emniyet Müdürlüğü'nden çalışmanın uygulanması ve polislerin araştırmaya katılabilmesi için gerekli izin onayı alınmıştır.

Araştırmaya katılan polisler öncelikli olarak araştırmanın amacı ve uygulaması hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış, gönüllü olarak katılmak isteyenlere Bilgilendirilmiş Onam Formları verilerek imzalamaları istenmiştir. Gönüllü olan katılımcı polisler Sosyo-Demografik Özellikler ve Destek Sistemleri Formu verilerek kişisel özellikleri ile ailesel, mesleki, sosyal ve psikolojik destek durumları belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra verilen Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile depresyon ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

2.8 Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında uygulanan anket ve ölçeklere verilen cevaplar ile elde edilen puanlar SPSS (Statistical Package for The Social Science) 11.0 paket programına girilmiş ve analizler bu programda bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan polislerin sosyo-demografik, çalışma ve destek sistem özellikleri ile depresyon ve tükenmişlik puanlarının hem genel dağılımı hem de çalışılan birime göre dağılımları belirlenmiştir.

Narkotik polisi ile diğer tüm polisler arasında hem özellikler hem de depresyon ve tükenmişlik puanları açısından bir farklılaşmanın olup olmadığının tespiti için Ki-kare (Chi-Square) ve T testi yapılmıştır.

Araştırma sonucu tespit edilen depresyon ve tükenmişlik puanlarının hangi değişkenlere göre farklılaştıklarının tespiti için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) ve gruplar arası farklılıkların belirlenmesi için de Post Hoc Testlerden LSD tekniği kullanılmıştır.

2.9 Süre ve Olanaklar

Araştırmada kapsamında yapılan tüm çalışmalar (literatür taranması, ölçeklerin belirlenmesi, anketlerin yazımı ve basımı, ölçeklerin polislere uygun olarak hazırlanıp basılması ve uygulanması, spss'e aktarılması, analizlerin yapılması, analiz tablolarının yapılması, tez yazımı...vs) yaklaşık 1.5 yıl sürmüştür. Katılımcılara verilen anket ve ölçekler için geçen süre açısından ön bilgilendirme ile birlikte ortalama 30 dakika yeterli olmuştur.

Araştırmanın maliyeti tezi hazırlayan tarafından karşılanmıştır.

2.10 Etik açıklamalar

Uygulama öncesi İzmir Emniyet Müdürlüğü'nden çalışmanın uygulanması ve polislerin araştırmaya katılabilmesi için gerekli izin onayı alınmıştır. Çalışmaya katılan her polise çalışmanın özetini, amacını ve kısaca yöntemini içeren 'Bilgilendirilmiş Onam Formu' verilerek gerekli açıklamalar yapılmıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR

İzmir Emniyet Müdürlüğü bünyesinde 10 değişik birimde çalışmakta olan kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş 416 polise sosyo-demografik, çalışma ve destek sistem özelliklerini tespit etmek için anketlerle birlikte tükenmişlik ve depresyon düzeylerini ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) uygulanmıştır. Polislerin tümü anket ve ölçekleri yanıtlamıştır. Ancak cevaplanan bazı anket ve ölçeklerdeki yanlış, eksik ve birden fazla işaretlenmiş bölüm ya da sorular araştırmaya dahil edilmemiştir.

3.1 Sosyo-Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan polislerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve gelir düzeyi ile bilgiler Tablo-1’de gösterilmiştir.

Tablo-1’de görüleceği üzere araştırmaya katılan polislerin yaş ortalaması 35.5’tir.

Araştırmaya katılan polislerden; erkekler 393 kişi ile genel dağılımın %94’ünü oluştururken kadın polisler 23 kişi ile %5.5’lik dilimdedirler. Bu araştırma kapsamında örneklem grubunun büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Zaten Emniyet Teşkilatı’nın genel yapısına bakıldığında da benzer durum göze çarpmaktadır. Erkek polisler kadın polislerden sayıca ve oranca çok fazladır.

Araştırmaya katılan polislerin 103'ü (%24.8) lise, 189'u (%45.4) ön lisans ve 124'ü (%29.8) lisans veya lisansüstü mezundur. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu ön lisans mezunlarından oluşmaktadır. Emniyet Teşkilatı eğitime çok önem vermektedir. Son yıllarda öncelikle teşkilata alınacak personelin eğitim politikasıyla ilgili olarak liseden sonra 2 yıllık ön lisans eğitimi verilirken mevcut personelin de ön lisans eğitimlerini açıköğretimle tamamlanmasının önü açılmıştır.

Araştırmaya katılan polislerin medeni durumları incelendiğinde; 56'sı (%13.5) bekar, 353'ü (%84.9) evli ve 7'si (%1,7) boşanmış veya ayrı yaşamaktadır. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan polislerin 150'si (%36.1) 1500 TL'nin altında bir gelire sahipken 132'si (%31.7) 1501-2000 TL arası gelir elde etmekte ve 134'ünün ise (%32.2) 2001 TL'den fazla geliri olduğu görülmektedir. Gelir dağılımı açısından örneklem grubunun sayı ve oranları birbirlerine çok yakındır.

Tablo-1
Araştırmaya Katılan Polislerin Sosyo-Demografik
Özelliklerine Göre Dağılımı

DEĞİŞKENLER	n=416	
Yaş (ort ± ss)	35,5 ± 5,5	
Cinsiyet	Erkek	393 (% 94,5)
	Kadın	23 (% 5,5)
Eğitim	Lise	103 (% 24,8)
	Ön Lisans	189 (% 45,4)
	Lisans ve Üstü	124 (% 29,8)
Medeni Durum	Bekar	56 (% 13,5)
	Evli	353 (% 84,9)
	Diğerleri	7 (% 1,7)
Gelir Düzeyi	1500 TL'den az	150 (% 36,1)
	1501-2000 TL arası	132 (% 31,7)
	2001 TL'den fazla	134 (% 32,2)

3.2 Çalışma Özellikleri

Araştırmaya katılan polislerin çalıştıkları birim, rütbe, çalışma sistemi, mesleki kıdem ve son görevde çalışma sürelerini gösterir bilgileri Tablo-2’de gösterilmiştir.

Tablo-2

Araştırmaya Katılan Polislerin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı

ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİ	n = 416	
Çalıştığı Birim	Narkotik Büro	55 (% 13,2)
	Teknik Büro	38 (% 9,1)
	Bilişim Büro	13 (% 3,1)
	İdari Büro	25 (% 6)
	Organize Büro	48 (% 11,5)
	Mali Büro	27 (% 6,5)
	Huzur Timleri	135 (% 32,5)
	Kriminal Şube	34 (% 8,2)
	Güvenlik Şube	24 (% 5,8)
	Bilgi İşlem Şube	17 (% 4,1)
Rütbe	Memur	384 (% 92,3)
	Amir	32 (% 7,7)
Çalışma Sistemi	8 saat	217 (% 52,2)
	12/12	137 (% 32,9)
	12/24	26 (% 6,3)
	12/36	7 (% 1,7)
	24/24	4 (% 1)
	Diğer	25 (% 6)
Mesleki Kıdem (Yıl) (ort ± ss)	12,2 ± 5,5	
Son Görevde Çalışma Süresi (Yıl) (ort ± ss)	4,7 ± 4,6	

Araştırmaya katılan polislerin çalıştıkları birimlere bakıldığında; Narkotik Büro 55 (% 13.2), Teknik Büro 38 (% 9.1), Bilişim Büro 13 (% 3.1), İdari Büro 25 (% 6), Organize Büro 48 (% 11.5), Mali Büro 27 (% 6.5), Huzur Timleri 135 (% 32.5), Kriminal Şubesi 34 (% 8.2), Güvenlik Şubesi 24 (% 5.8), Bilgi İşlem Şubesi 17 (% 4.1) polisle araştırmaya katılmıştır. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu Huzur Timlerinden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan polislerin 384'ü (% 92.3) polis memuru rütbesinde iken 32'si (% 7.7) değişik rütbelerdeki polis amir ve yöneticilerinden oluşmaktadır. Örneklem grubunun büyük çoğunluğu polis memurudur.

Emniyet Teşkilatı içerisinde standart bir çalışma sistemi ve saati uygulaması bulunmamaktadır. Yapılan işin türüne göre farklı çalışma sistemleri uygulanmak zorundadır. Bu araştırma kapsamındaki polislerin 217'sinin (% 52.2) 8 saat esasına göre, 137'sinin (% 32.9) 12/12 esasına göre, 26'sının (% 6.3) 12/24 esasına göre, 7'sinin (% 1.7) 12/36 esasına göre, 4'ünün (% 1) 24/24 esasına göre çalıştıkları görülmekte iken 25 kişinin (% 6) Diğer çalışma sistemlerine göre çalıştıkları tespit edilmiştir. Örneklem grubunun büyük çoğunluğu 8 saat ve 12/12 saat esasına göre çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan polislerin meslekteki kıdem ortalaması 12.2 yıl iken son görevde çalışma süreleri ortalaması 4.7 yıldır.

3.3 Destek Sistem Özellikleri

Araştırmaya katılan polislerin destek sistem özellikleri Tablo-3'de gösterilmiştir.

Tablo-3'de görüleceği üzere araştırmaya katılan polislerin çoğunluğu aileden ekonomik destek ve psikolojik destek almıyor iken büyük çoğunluğu problem çözme desteği, amir desteği ve meslektaş desteği aldıklarını belirtmişlerdir. Yine büyük çoğunluğu aile bağlarının yeterince kuvvetli olduğunu düşünmektedir. Ayrıca birçoğu polisin düzenli olarak psikolojik destek alması gerektiğine inanmaktadırlar

Tablo-3
Araştırmaya Katılan Polislerin Destek Sistem Özelliklerine Göre Dağılımı
(n=416)

DESTEK SİSTEM SORULARI	Evet	Hayır
Ailenizden ekonomik destek alıyor musunuz?	185 (% 44,5)	231 (% 55,5)
Ailenizden problem çözme desteği alıyor musunuz?	318 (% 76,4)	98 (% 23,6)
Aile bağlarınız sizce yeterince kuvvetli mi?	366 (% 88)	50 (% 12)
Amirlerinizden yeteri kadar destek alıyor musunuz?	260 (% 62,5)	156 (% 37,5)
Meslektaşlarınız size yardımcı olup destek veriyor mu?	274 (% 65,9)	142 (% 34,1)
Ailenizden psikolojik destek alan var mı?	20 (% 4,8)	396 (% 95,2)
Siz hiç psikolojik destek aldınız mı?	15 (% 3,6)	401 (% 96,4)
Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?	333 (% 80)	83 (% 20)

3.4 Depresyon ve Tükenmişlik Puanları

Araştırmaya katılan polislere uygulanan Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) sonucu elde edilen Depresyon Puanı ve Tükenmişlik'in alt boyutları olan Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Noksanlığı Puanlarına ait bilgiler Tablo-4'de gösterilmiştir.

Tablo-4
Araştırmaya Katılan Polislerin
Genel Depresyon ve Tükenmişlik Puanları (n=416)

PUANLAR	(ort ± ss)
Depresyon Puanları	9,5± 6,0
Duygusal Tükenme Puanları	9,7 ± 5,4
Mesleki Duyarsızlaşma Puanları	4,9 ± 3,4
Kişisel Başarı Noksanlığı Puanları	19,7 ± 4,8

Araştırmaya katılan polislere ait Depresyon puan ortalaması 9.5'tir. Bu ortalama Beck Depresyon Ölçeği'ne (BDÖ) göre *minimal düzeyde depresif belirtiler ve psikiyatrik muayene ile depresyon tanısı konma olasılığı var ama çok düşük* şeklinde değerlendirilmektedir.

Duygusal Tükenme puanları ortalaması 9.7, Duyarsızlaşma puanları ortalaması 4.9 ve Kişisel Başarı Noksanlığı puanları ortalaması ise 19.7 olarak ölçülmüştür. Bu da örneklem grubunun *alt düzeyde* tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir.

3.5 Çalışılan Birimlere Göre Sosyo-Demografik Özellikleri Dağılımı

Araştırmaya katılan polislerin çalışılan birimlere göre sosyo-demografik özellikleri dağılımı Tablo-5'de gösterilmiştir.

Tablo-5

Çalışılan Birimlere Göre Sosyo-Demografik Özellikler Dağılımı

BİRİMLER	Yaş	Cinsiyet		Eğitim			Medeni Durum			Gelir Düzeyi (TL)			TOPLAM
	ort ± ss	Erkek	Kadın	Lise	Ön Lisans	Lis ve Üstü	Bekar	Evli	Diğer	1500 TL 'den az	1501-2000TL	2001 TL 'den fazla	
Narkotik Büro	35,8 ± 6,0	53 12,7%	2 0,5%	13 3,1%	27 6,5%	15 3,6%	7 1,7%	47 11,3%	1 0,2%	17 4,1%	14 3,4%	24 5,8%	55 13,2%
Teknik Büro	36,2 ± 4,2	37 8,9%	1 0,2%	11 2,6%	18 4,3%	9 2,2%	2 0,5%	36 8,7%	-	10 2,4%	16 3,8%	12 2,9%	38 9,1%
Bilişim Büro	34,1 ± 4,7	13 3,1%	-	3 0,7%	5 1,2%	5 1,2%	1 0,2%	12 2,9%	-	6 1,4%	3 0,7%	4 1,0%	13 3,1%
İdari Büro	39,3 ± 5,1	22 5,3%	3 0,7%	8 1,9%	12 2,9%	5 1,2%	3 0,7%	20 4,8%	2 0,5%	6 1,4%	8 1,9%	11 2,6%	25 6,0%
Organize Büro	35,2 ± 5,8	44 10,6%	4 1,0%	10 2,4%	23 5,5%	15 3,6%	8 1,9%	39 9,4%	1 0,2%	8 1,9%	22 5,3%	18 4,3%	48 11,5%
Mali Büro	35,4 ± 4,3	25 6,0%	2 0,5%	5 1,2%	11 2,6%	11 2,6%	3 0,7%	23 5,5%	1 0,2%	5 1,2%	12 2,9%	10 2,4%	27 6,5%
Huzur Timleri	34,1 ± 3,1	133 32,0%	2 0,5%	43 10,3%	57 13,7%	35 8,4%	23 5,5%	111 26,7%	1 0,2%	75 18,0%	32 7,7%	28 6,7%	135 32,5%
Kriminal Şube	34,3 ± 7,1	30 7,2%	4 1,0%	2 0,5%	16 3,8%	16 3,8%	6 1,4%	28 6,7%	-	10 2,4%	11 2,6%	13 3,1%	34 8,2%
Güvenlik Şube	40,9 ± 6,5	22 5,3%	2 0,5%	5 1,2%	13 3,1%	6 1,4%	-	24 5,8%	-	7 1,7%	10 2,4%	7 1,7%	24 5,8%
Bilgi İşlem Şube	35,1 ± 6,1	14 3,4%	3 0,7%	3 0,7%	7 1,7%	7 1,7%	3 0,7%	13 3,1%	1 0,2%	6 1,4%	4 1,0%	7 1,7%	17 4,1%
TOPLAM	35,5 ± 5,3	393 94,5%	23 5,5%	103 24,8%	189 45,4%	124 29,8%	56 13,5%	353 84,9%	7 1,7%	150 36,1%	132 31,7%	134 32,2%	416 100,0%

3.6 Çalışılan Birimlere Göre Çalışma Özellikleri Dağılımı

Araştırmaya katılan polislerin çalışılan birimlere göre çalışma özellikleri dağılımı Tablo-6’da gösterilmiştir.

Tablo-6

Çalışılan Birimlere Göre Çalışma Özellikleri Dağılımı

BİRİMLER	Mesleki Kıdem (Yıl)	Son Görevde Çalışma Süresi (Yıl)	Rütbe		Çalışma Sistemleri						TOPLAM
	ort ± ss	ort ± ss	Memur	Amir	8 saat	12/12	12/24	12/36	24/24	Diğer	
Narkotik Büro	12,7 ± 6,0	7,0 ± 5,2	48 11,5%	7 1,7%	1 0,2%	53 12,7%	1 0,2%	-	-	-	55 13,2%
Teknik Büro	13,8 ± 4,0	5,7 ± 4,3	37 8,9%	1 0,2%	2 0,5%	7 1,7%	13 3,1%	5 1,2%	1 0,2%	10 2,4%	38 9,1%
Bilişim Büro	10,1 ± 4,6	3,7 ± 3,1	12 2,9%	1 0,2%	1 0,2%	10 2,4%	-	-	-	2 0,5%	13 3,1%
İdari Büro	16,4 ± 3,9	9,1 ± 4,2	23 5,5%	2 0,5%	3 0,7%	11 2,6%	6 1,4%	1 0,2%	1 0,2%	3 0,7%	25 6,0%
Organize Büro	12,4 ± 5,5	4,5 ± 4,0	41 9,9%	7 1,7%	10 2,4%	30 7,2%	3 0,7%	-	-	5 1,2%	48 11,5%
Mali Büro	12,8 ± 4,3	4,6 ± 4,0	22 5,3%	5 1,2%	2 0,5%	20 4,8%	1 0,2%	1 0,2%	-	3 0,7%	27 6,5%
Huzur Timleri	10,4 ± 4,0	1,4 ± 0,5	135 32,5%	-	134 32,2%	1 0,2%	-	-	-	-	135 32,5%
Kriminal Şube	9,5 ± 7,9	6,0 ± 5,8	34 8,2%	-	34 8,2%	-	-	-	-	-	34 8,2%
Güvenlik Şube	17,2 ± 5,3	8,4 ± 5,3	19 4,6%	5 1,2%	17 4,1%	3 0,7%	1 0,2%	-	1 0,2%	2 0,5%	24 5,8%
Bilgi İşlem Şube	12,4 ± 5,7	6,5 ± 4,9	13 3,1%	4 1,0%	13 3,1%	2 0,5%	1 0,2%	-	1 1,2%	-	17 4,1%
TOPLAM	12,2 ± 5,4	4,6 ± 4,6	384 92,3%	32 7,7%	217 52,2%	137 32,9%	26 6,3%	7 1,7%	4 4,0%	25 6,0%	416 100,0%

3.7 Çalışılan Birimlere Göre Destek Sistem Özellikleri Dağılımı

Araştırmaya katılan polislerin çalışılan birimlere göre destek sistem özellikleri dağılımı Tablo-7’de gösterilmiştir.

Tablo-7

Çalışılan Birimlere Göre Destek Sistem Özellikleri Dağılımı

BİRİMLER	Ekonomik Destek		Problem Çözme Desteği		Aile Bağı Kuvveti		Amir Desteği		Meslektaş Desteği		Ailede Psikolojik Destek Alan		Psikolojik Destek Alındı		Psikolojik Destek Alınmalı		TOPLAM
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	
Narkotik Büro	24 43,6%	31 56,4%	39 70,9%	16 29,1%	52 94,5%	3 5,5%	43 78,2%	12 21,8%	42 76,4%	13 23,6%	2 3,6%	53 96,4%	1 1,8%	54 98,2%	45 81,8%	10 18,2%	55 100%
Teknik Büro	18 47,4%	20 52,6%	31 81,6%	7 18,4%	32 84,2%	6 15,8%	14 36,8%	24 63,2%	18 47,4%	20 52,6%	1 2,6%	37 97,4%	-	38 100,0%	30 78,9%	8 21,1%	38 100%
Bilişim Büro	3 23,1%	10 76,9%	8 61,5%	5 38,5%	11 84,6%	2 15,4%	8 61,5%	5 38,5%	11 84,6%	2 15,4%	-	13 100,0%	1 7,7%	12 92,3%	11 84,6%	2 15,4%	13 100%
İdari Büro	14 56,0%	11 44,0%	18 72,0%	7 28,0%	20 80,0%	5 20,0%	12 48,0%	13 52,0%	12 48,0%	13 52,0%	4 16,0%	21 84,0%	1 4,0%	24 96,0%	22 88,0%	3 12,0%	25 100%
Organize Büro	24 50,0%	24 50,0%	43 89,6%	5 10,4%	48 100,0%	-	38 79,2%	10 20,8%	37 77,1%	11 22,9%	2 4,2%	46 95,8%	3 6,3%	45 93,8%	39 81,3%	9 18,8%	48 100%
Mali Büro	11 40,7%	16 59,3%	18 66,7%	9 33,3%	23 85,2%	4 14,8%	11 40,7%	16 59,3%	20 74,1%	7 25,9%	2 7,4%	25 92,6%	-	27 100,0%	24 88,9%	3 11,1%	27 100%
Huzur Timleri	59 43,7%	76 56,3%	100 74,1%	35 25,9%	113 83,7%	22 16,3%	86 63,7%	49 36,3%	81 60,0%	54 40,0%	5 3,7%	130 96,3%	4 3,0%	131 97,0%	105 77,8%	30 22,2%	135 100%
Kriminal Şube	16 47,1%	18 52,9%	31 91,2%	3 8,8%	29 85,3%	5 14,7%	27 79,4%	7 20,6%	25 73,5%	9 26,5%	1 2,9%	33 97,1%	1 2,9%	33 97,1%	22 64,7%	12 35,3%	34 100%
Güvenlik Şube	8 33,3%	16 66,7%	13 54,2%	11 45,8%	21 87,5%	3 12,5%	11 45,8%	13 54,2%	17 70,8%	7 29,2%	3 12,5%	21 87,5%	2 8,3%	22 91,7%	19 79,2%	5 20,8%	24 100%
Bilgi İşlem Şube	8 47,1%	9 52,9%	17 100,0%	-	17 100,0%	-	10 58,8%	7 41,2%	11 64,7%	6 35,3%	-	17 100,0%	2 11,8%	15 88,2%	16 94,1%	1 5,9%	17 100%
TOPLAM	185 44,5%	231 55,5%	318 76,4%	98 23,6%	366 88,0%	50 12,0%	260 62,5%	156 37,5%	274 65,9%	142 34,1%	20 4,8%	396 95,2%	15 3,6%	401 96,4%	333 80,0%	83 20,0%	416 100%

3.8 Çalışılan Birimlere Göre Depresyon ve Tükenmişlik Puanları Dağılımı

Araştırmaya katılan polislerin çalışılan birimlere göre depresyon ve tükenmişlik puanları dağılımı Tablo-8’de gösterilmiştir.

Tablo-8

Çalışılan Birimlere Göre Depresyon ve Tükenmişlik Puanları Dağılımı

BİRİMLER	N	Depresyon	Duygusal Tükenmişlik	Mesleki Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Noksanlığı
		ort ± ss	ort ± ss	ort ± ss	ort ± ss
Narkotik Büro	55	8,4 ± 5,4	9,9 ± 4,7	5 ± 2,5	20,3 ± 4,5
Teknik Büro	38	8,7 ± 5,1	10,3 ± 5,2	4,1 ± 3,4	20,1 ± 5,7
Bilişim Büro	13	7,7 ± 3,1	8,5 ± 4,6	4,5 ± 3,3	18,9 ± 3,9
İdari Büro	25	10,2 ± 5,1	9,4 ± 3,5	3,6 ± 2,6	20,4 ± 3,2
Organize Büro	48	7,8 ± 5,6	9,4 ± 5,9	4,8 ± 3,1	19,8 ± 4,9
Mali Büro	27	11,6 ± 6,7	13,2 ± 7,1	5,6 ± 1,1	18,7 ± 4,8
Huzur Timleri	135	10,1 ± 6,5	9,6 ± 5,5	5,6 ± 3,4	19,8 ± 5,1
Kriminal Şube	34	8,4 ± 5,1	6,9 ± 4,9	4,1 ± 4,3	18,4 ± 5,4
Güvenlik Şube	24	9,1 ± 7,2	8,8 ± 4,9	3,4 ± 3,0	19,3 ± 4,0
Bilgi İşlem Şube	17	7,5 ± 5,3	11,4 ± 4,6	4,8 ± 3,2	20,4 ± 4,2
TOPLAM	416	9,5 ± 6,0	9,7 ± 5,4	4,9 ± 3,4	19,7 ± 4,8

3.9 Narkotik Polislerinin Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri

Araştırmaya katılan narkotik polislerinin sosyo-demografik ve çalışma özellikleri Tablo-9’da gösterilmiştir.

Tablo-9
Araştırmaya Katılan Narkotik Polislerinin
Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri

DEĞİŞKENLER	n=55	
Yaş (ort ± ss)	35,8 ± 6,0	
Cinsiyet	Erkek	53 (% 96,4)
	Kadın	2 (% 3,6)
Eğitim	Lise	13 (% 23,6)
	Ön Lisans	27 (% 49,1)
	Lisans ve Üstü	15 (% 27,3)
Medeni Durum	Bekar	7 (% 12,7)
	Evli	47 (% 85,5)
	Diğerleri	1 (% 1,8)
Gelir Düzeyi	1500 TL'den	17 (% 30,9)
	1501-2000 TL	14 (% 25,5)
	2001 TL'den	24 (% 43,6)
Rütbe	Memur	48 (% 87,3)
	Amir	7 (% 12,7)
Çalışma Sistemi	8 saat	1 (% 1,8)
	12/12	53 (% 96,4)
	12/24	1 (% 1,8)
	12/36	-
	24/24	-
	Diğer	-
Mesleki Kıdem (ort ± ss)	12,7 ± 6,0	
Son Görevde Çalışma Süresi (ort ± ss)	7,0 ± 5,2	
Depresyon Puanı (ort ± ss)	8,4 ± 5,4	
Duygusal Tükenmişlik Puanı (ort ± ss)	9,9 ± 4,7	
Mesleki Duyarsızlaşma Puanı (ort ± ss)	5,0 ± 2,5	
Kişisel Başarı Noksanlığı Puanı (ort ± ss)	20,3 ± 4,5	

3.10 Narkotik Polislerinin Destek Sistem Özellikleri

Araştırmaya katılan narkotik polislerinin da Destek Sistem Özellikleri dağılımı Tablo-10'da gösterilmiştir.

Tablo-10

Araştırmaya Katılan Narkotik Polislerin Destek Sistem Özellikleri (n=55)

DESTEK SİSTEM SORULARI	Evet	Hayır
Ailenizden ekonomik destek alıyor musunuz?	24 (% 43,6)	31 (% 56,4)
Ailenizden problem çözme desteği alıyor musunuz?	39 (% 70,9)	16 (% 29,1)
Aile bağlarımız sizce yeterince kuvvetli mi?	52 (% 94,5)	3 (% 5,5)
Amirlerinizden yeteri kadar destek alıyor musunuz?	43 (% 78,2)	12 (% 21,8)
Meslektaşlarınız size yardımcı olup destek veriyor mu?	42 (% 76,4)	13 (% 23,6)
Ailenizden psikolojik destek alan var mı?	2 (% 3,6)	53 (% 96,4)
Siz hiç psikolojik destek aldınız mı?	1 (% 1,8)	54 (% 98,2)
Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?	45 (% 81,8)	10 (% 18,2)

3.11 Narkotik Polisleri ile Diğer Birimlerde Çalışan Polislerin Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri ile Depresyon ve Tükenmişlik Puanlarına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan narkotik polisleri ile diğer birimlerde çalışan polislerin sosyo-demografik ve çalışma özellikleri ile depresyon ve tükenmişlik puanlarına göre karşılaştırılmasına ait bilgiler Tablo-11’de gösterilmektedir.

Tablo-11’de görülebileceği gibi narkotik büroda 55 polis çalışmakta iken diğer birimlerde toplam 361 polis görev yapmaktadır. Narkotik Büro ile Diğer Birimlerde çalışan polislerin cinsiyet, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi, rütbe ve çalışma sistemi açısından bir farklılaşmanın olup olmadığının tespiti için ki-kare testi yapılmıştır. Ki-kare testi sonuçlarına göre narkotik büro ile diğer birimlerde çalışan polisler arasında bahsedilen değişkenler açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Narkotik Büro ile Diğer Birimlerde çalışan polislerin yaş, mesleki kıdem, son görevde çalışma süresi ve depresyon, duygusal tükenme, mesleki duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı puanları açısından bir farklılaşmanın olup olmadığının tespiti için t-testi yapılmıştır. T-testi sonuçlarına göre narkotik büro ile diğer birimlerde çalışan polisler arasında bahsedilen değişkenlerden sadece son görevde çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$t_{(414)}=0.439$, $p<0.01$]. Diğer değişkenler açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Narkotik Büro polislerinin son görevde çalışma süresi ($X=7.0$) yıl iken diğer birimlerdeki polislerin ki ($X=4.3$) yıldır. Narkotik bürodaki polisler, diğer birimdeki meslektaşlarına göre anlamlı bir farklılaşma ile daha uzun süredir aynı birimde görev yapmaktadırlar.

Tablo-11
Araştırmaya Katılan Narkotik Polisleri ile Diğer Birimlerde Çalışan Polislerin
Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri ile Depresyon ve Tükenmişlik
Puanlarına Göre Karşılaştırılması (n=416)

DEĞİŞKENLER		Narkotik (n=55)	Diğer Birimler (n=366)	p
Yaş	ort ± ss	35,8 ± 6	35,4 ± 5,2	p=0,661
Cinsiyet	Erkek	53 (% 12,7)	340 (% 81,7)	p=0,510
	Kadın	2 (% 0,5)	21 (% 5,0)	
Eğitim	Lise	13 (% 3,1)	90 (% 21,6)	p=0,837
	Ön Lisans	27 (% 6,5)	162 (% 38,9)	
	Lisans ve Üstü	15 (% 3,6)	109 (% 26,2)	
Medeni Durum	Bekar	7 (% 1,7)	49 (% 11,8)	p=0,983
	Evli	47 (% 11,3)	306 (% 73,6)	
	Diğerleri	1 (% 0,2)	6 (% 1,4)	
Gelir Düzeyi	1500 TL'den az	17 (% 4,1)	133 (% 32,0)	p=0,148
	1501-2000 TL	14 (% 3,4)	118 (% 28,4)	
	2001 TL'den faz.	24 (% 5,8)	110 (% 26,4)	
Rütbe	Memur	48 (% 11,5)	336 (% 80,8)	p=0,133
	Amir	7 (% 1,7)	25 (% 6,0)	
Çalışma Sistemi	8 saat	1 (% 0,2)	216 (% 51,9)	p=**
	12/12	53 (% 12,7)	84 (% 20,2)	
	12/24	1 (% 0,2)	25 (% 6,0)	
	12/36	-	7 (% 1,7)	
	24/24	-	4 (% 1,0)	
	Diğer	-	25 (% 6,0)	
Mesleki Kıdem (Yıl)	ort ± ss	12,7 ± 6,0	12,1 ± 5,4	p=0,492
Son Görevde Çalışma Süresi (Yıl)	ort ± ss	7,0 ± 5,2	4,3 ± 4,4	p=0,000*
Depresyon Puanı	ort ± ss	8,4 ± 5,4	9,7 ± 6,1	p=0,144
Duygusal Tükenmişlik Puanı	ort ± ss	9,9 ± 4,7	9,6 ± 5,5	p=0,777
Mesleki Duyarsızlık Puanı	ort ± ss	5,0 ± 2,5	4,9 ± 3,5	p=0,811
Kişisel Başarı Noksanlığı Puanı	ort ± ss	20,3 ± 4,5	19,6 ± 4,9	p=0,313

3.12 Narkotik Polisleri ile Diğer Birimlerde Çalışan Polislerin Destek Sistem Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan narkotik polisleri ile diğer birimlerde çalışan polislerin destek sistem özelliklerine göre karşılaştırılmasına ait bilgiler Tablo-12’de gösterilmektedir.

Tablo-12’de görülebileceği gibi Narkotik Büro ile Diğer Birimlerde çalışan polislerin destek sistem özellikleri açısından bir farklılaşmanın olup olmadığının tespiti için ki-kare testi yapılmıştır. Ki-kare testi sonuçlarına göre narkotik büro ile diğer birimlerde çalışan polisler arasında destek sistem özelliklerinden sadece amir desteği açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$\chi^2_{(1)}=6.65$, $p<0.05$]. Diğer destek sistemleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo-12

**Araştırmaya Katılan Narkotik Polisleri ile Diğer Birimlerde Çalışan Polislerin Destek Sistem Özelliklerine Göre Karşılaştırılması
(n=416)**

DESTEK SİSTEM SORULARI	Narkotik		Diğer Birimler		p
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	
Ailenizden ekonomik destek alıyor musunuz?	24 (% 5,8)	31 (% 7,5)	161 (% 38,7)	200 (% 48,1)	p=0,894
Ailenizden problem çözme desteği alıyor musunuz?	39 (% 9,4)	16 (% 3,8)	279 (% 67,1)	82 (% 19,7)	p=0,299
Aile bağlarınız sizce yeterince kuvvetli mi?	52 (% 12,5)	3 (% 0,7)	314 (% 75,5)	47 (% 11,3)	p=0,108
Amirlerinizden yeteri kadar destek alıyor musunuz?	43 (% 10,3)	12 (% 2,9)	217 (% 52,2)	144 (% 34,6)	p=0,010*
Meslektaşlarınız size yardımcı olup destek veriyor mu?	42 (% 10,1)	13 (% 3,1)	232 (% 55,8)	129 (% 31,0)	p=0,078
Ailenizden psikolojik destek alan var mı?	2 (% 0,5)	53 (% 12,7)	18 (% 4,3)	343 (% 82,5)	p=0,663
Siz hiç psikolojik destek aldınız mı?	1 (% 0,2)	54 (% 13,0)	14 (% 3,4)	347 (% 83,4)	p=0,445
Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?	45 (% 10,8)	10 (% 2,4)	288 (% 69,2)	73 (% 17,5)	p=0,724

3.13 Polislerin Depresyon Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin depresyon puanlarının diğer değişkenlerle karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-13’de gösterilmiştir.

Tablo-13
Araştırmaya Katılan Polislerin Depresyon Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması (n=416)

DEĞİŞKENLER		N	Puan (ort ± ss)	p
Çalışılan Birim	Narkotik Büro	55	8,4 ± 5,4	p=0,007*
	Teknik Büro	38	8,7 ± 5,1	
	Bilişim Büro	13	7,7 ± 3,1	
	İdari Büro	25	10,2 ± 5,1	
	Organize Büro	48	7,8 ± 5,6	
	Mali Büro	27	11,6 ± 6,7	
	Huzur Timleri	135	10,1 ± 6,5	
	Kriminal Şube	34	8,4 ± 5,1	
	Güvenlik Şube	24	9,1 ± 7,2	
	Bilgi İşlem Şube	17	7,5 ± 5,3	
Cinsiyet	Erkek	393	9,6 ± 6,1	p=0,060
	Kadın	23	7,2 ± 4,2	
Rütbe	Memur	384	9,7 ± 6,1	p=0,080
	Amir	32	7,8 ± 4,6	
Eğitim	Lise	103	11,2 ± 6,7	p=0,000*
	Ön Lisans	189	9,8 ± 5,8	
	Lisans ve Üstü	124	7,6 ± 5,2	
Medeni Durum	Bekar	56	8,5 ± 7,2	p=0,418
	Evli	353	9,7 ± 5,8	
	Diğerleri	7	9,9 ± 6,5	
Gelir Düzeyi	1500 TL'den az	150	10,6 ± 6,9	p=0,009*
	1501-2000 TL	132	8,4 ± 5,0	
	2001 TL'den fazla	134	9,4 ± 5,6	
Çalışma Sistemi	8 saat	217	10,0 ± 6,3	p=0,128
	12/12	137	9,2 ± 5,9	
	Diğer	62	8,4 ± 5,1	

Araştırmaya katılan polislerin depresyon puanlarında çalıştıkları birim, cinsiyet, rütbe, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi ve çalışma sistemlerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre polislerin depresyon puanlarında çalıştıkları birim [$F_{(9, 404)}=2.587$, $p<0.05$], eğitim [$F_{(2,411)}=10.90$, $p<0.05$] ve gelir düzeyi [$F_{(2,411)}=4.758$, $p<0.05$] açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Diğer değişkenler açısından bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Çalışılan birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; depresyon puanları açısından narkotik büro ($X=8.4$) ile mali büro ($X=11.6$), narkotik büro ($X=8.4$) ile huzur timleri ($X=11.0$), teknik büro ($X=8.7$) ile huzur timleri ($X=11.0$), bilişim büro ($X=7.7$) ile mali büro ($X=11.6$), organize büro ($X=7.8$) ile mali büro ($X=11.6$), organize büro ($X=7.8$) ile huzur timleri ($X=11.0$), mali büro ($X=11.6$) ile kriminal şube ($X=8.4$), mali büro ($X=11.6$) ile bilgi işlem şube ($X=7.5$), huzur timleri ($X=11.0$) ile kriminal şube ($X=8.4$), huzur timleri ($X=11.0$) ile bilgi işlem şube ($X=7.5$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mali Büro ve Huzur timlerinde çalışan personelin depresyon düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. En az depresyon düzeyi ise Organize ve Bilişim Büro personeline görülmektedir.

Eğitim düzeyleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; depresyon puanları açısından lise mezunu ($X=11.2$) ile lisans ve üstü mezunu ($X=7.6$) ve ön lisans ($X=9.8$) ile lisans ve üstü mezunu ($X=7.6$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Lisans ve üstü mezunlarının depresyon düzeylerinin diğerlerinden düşük olduğu tespit edilmiştir.

Gelir düzeyleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; depresyon puanları açısından 1500 TL'den az geliri olanlar ($X=10.6$) ile 1501-2000 TL arası geliri olanlar ($X=8.4$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1500 TL'nin altında geliri olanların depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.14 Polislerin Depresyon Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin depresyon puanlarının destek sistemleri ile karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-14'de gösterilmiştir.

Tablo-14

Araştırmaya Katılan Polislerin Depresyon Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması (n=416)

DESTEK SİSTEM SORULARI		N	Puan (ort ± ss)	p
Ailenizden ekonomik destek alıyor musunuz?	Evet	184	8,5 ± 5,4	p=0,003*
	Hayır	230	10,3 ± 6,3	
Ailenizden problem çözme desteği alıyor musunuz?	Evet	317	8,9 ± 5,6	p=0,000*
	Hayır	97	11,4 ± 6,7	
Aile bağlarınız sizce yeterince kuvvetli mi?	Evet	364	8,9 ± 5,5	p=0,000*
	Hayır	50	14,2 ± 7,4	
Amirlerinizden yeteri kadar destek alıyor musunuz?	Evet	259	8,3 ± 5,4	p=0,000*
	Hayır	155	11,5 ± 6,4	
Meslektaşlarınız size yardımcı olup destek veriyor mu?	Evet	273	8,4 ± 5,3	p=0,000*
	Hayır	141	11,7 ± 6,6	
Ailenizden psikolojik destek alan var mı?	Evet	20	11,8 ± 6,7	p=0,085
	Hayır	394	9,4 ± 5,9	
Siz hiç psikolojik destek aldınız mı?	Evet	15	11,9 ± 8,5	p=0,119
	Hayır	399	9,4 ± 5,9	
Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?	Evet	331	10,0 ± 6,1	p=0,001*
	Hayır	83	7,6 ± 5,3	

Araştırmaya katılan polislerin depresyon puanlarında destek sistem özelliklerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için t-testi yapılmıştır. T-testi sonuçlarına göre polislerin depresyon puanları ile ekonomik destek [$t_{(412)}=3.0$, $p<0.01$], problem çözme desteği [$t_{(412)}=3.708$, $p<0.01$], aile bağı kuvveti [$t_{(412)}=6.179$, $p<0.01$], amir desteği [$t_{(412)}=5.482$, $p<0.01$], meslektaş desteği [$t_{(412)}=5.646$, $p<0.01$], psikolojik destek alma gerekliliği [$t_{(412)}=3.351$, $p<0.01$] arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Aileden ekonomik ve problem çözme desteği alanların, aile bağı kuvvetli olanların, amir ve meslektaşlarının desteğini alanların depresyon düzeyleri diğerlerine nazaran daha düşüktür. Ayrıca '*psikolojik destek alınmalı*' diyenlerin depresyon düzeylerinin, '*psikolojik destek alınmamalı*' diyenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bunların dışında kalan diğer iki destek sistemi açısından bir farklılaşma tespit edilememiştir.

3.15 Polislerin Duygusal Tükenme Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin duygusal tükenme puanlarının diğer değişkenlerle karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-15'de gösterilmiştir.

Tablo-15

Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması (n=416)

DEĞİŞKENLER		N	Puan (ort ± ss)	p
Çalışılan Birim	Narkotik Büro	55	9,9 ± 4,7	p=0,004*
	Teknik Büro	38	10,3 ± 5,2	
	Bilişim Büro	13	8,5 ± 4,6	
	İdari Büro	25	9,4 ± 3,5	
	Organize Büro	48	9,4 ± 5,9	
	Mali Büro	27	13,2 ± 7,1	
	Huzur Timleri	135	9,6 ± 5,5	
	Kriminal Şube	34	6,9 ± 4,9	
	Güvenlik Şube	24	8,8 ± 4,9	
	Bilgi İşlem Şube	17	11,4 ± 4,6	
Cinsiyet	Erkek	393	9,6 ± 5,5	p=0,508
	Kadın	23	10,4 ± 4,5	
Rütbe	Memur	384	9,6 ± 5,5	p=0,329
	Amir	32	10,6 ± 4,2	
Eğitim	Lise	103	9,8 ± 5,5	p=0,130
	Ön Lisans	189	10,1 ± 5,6	
	Lisans ve Üstü	124	8,9 ± 5,0	
Medeni Durum	Bekar	56	9,0 ± 5,2	p=0,438
	Evli	353	9,7 ± 5,5	
	Diğerleri	7	11,6 ± 3,2	
Gelir Düzeyi	1500 TL'den az	150	10,3 ± 5,7	p=0,011*
	1501-2000 TL arası	132	8,5 ± 4,6	
	2001 TL'den fazla	134	10,1 ± 5,7	
Çalışma Sistemi	8 saat	217	9,4 ± 5,6	p=0,132
	12/12	137	10,4 ± 5,6	
	Diğer	62	9,1 ± 4,3	

Araştırmaya katılan polislerin duygusal tükenme puanlarında çalıştıkları birim, cinsiyet, rütbe, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi ve çalışma sistemlerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre polislerin duygusal tükenme puanlarında çalıştıkları birim [$F_{(9-406)}=2.758$, $p<0.05$] ve gelir düzeyi [$F_{(2-413)}=4.574$, $p<0.05$] açısından

anlamalı bir farklılık saptanmıştır. Diğer değişkenler açısından bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Çalışılan birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; duygusal tükenme puanları açısından narkotik büro ($X=9.9$) ile mali büro ($X=13.2$), narkotik büro ($X=9.9$) ile kriminal şube ($X=6.9$), teknik büro ($X=10.3$) ile mali büro ($X=13.2$), teknik büro ($X=10.3$) ile kriminal şube ($X=6.9$), bilişim büro ($X=8.5$) ile mali büro ($X=13.2$), idari büro ($X=9.4$) ile mali büro ($X=13.2$), organize büro ($X=9.4$) ile mali büro ($X=13.2$), organize büro ($X=9.4$) ile kriminal şube ($X=6.9$), mali büro ($X=13.2$) ile huzur timleri ($X=9.6$), mali büro ($X=13.2$) ile kriminal şube ($X=6.9$), mali büro ($X=13.2$) ile güvenlik şube ($X=8.8$), huzur timleri ($X=9.6$) ile kriminal şube ($X=6.9$), kriminal şube ($X=6.9$) ile bilgi işlem şube ($X=11.4$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mali Büroda çalışan personelin duygusal tükenme düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. En az duygusal tükenme yaşayan birim ise Kriminal Şube'dir.

Gelir düzeyleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; duygusal tükenme puanları açısından 1500 TL'den az geliri olanlar ($X=10.3$) ile 1501-2000 TL arası geliri olanlar ($X=8.5$) arasında ve 1501-2000 TL arası geliri olanlar ($X=8.5$) ile 2001 TL'den fazla geliri olanlar ($X=10.1$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1500 TL'nin altında ve 2001 TL'den fazla geliri olanların duygusal tükenme düzeylerinin 1501-2000 TL geliri olanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.16 Polislerin Duygusal Tükenme Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin duygusal tükenme puanlarının destek sistemleri ile karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-16’de gösterilmiştir.

Tablo-16

Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması (n=416)

DESTEK SİSTEM SORULARI		N	Puan (ort ± ss)	p
Ailenizden ekonomik destek alıyor musunuz?	Evet	185	8,9 ± 4,8	p=0,012*
	Hayır	231	10,3 ± 5,8	
Ailenizden problem çözme desteği alıyor musunuz?	Evet	318	9,5 ± 5,3	p=0,249
	Hayır	98	10,2 ± 5,9	
Aile bağlarınız sizce yeterince kuvvetli mi?	Evet	366	9,5 ± 5,4	p=0,049*
	Hayır	50	11,1 ± 5,8	
Amirlerinizden yeteri kadar destek alıyor musunuz?	Evet	260	8,3 ± 4,8	p=0,000*
	Hayır	156	12,0 ± 5,7	
Meslektaşlarınız size yardımcı olup destek veriyor mu?	Evet	274	8,5 ± 5,0	p=0,000*
	Hayır	142	11,9 ± 5,5	
Ailenizden psikolojik destek alan var mı?	Evet	20	10,2 ± 5,5	p=0,650
	Hayır	396	9,6 ± 5,4	
Siz hiç psikolojik destek aldınız mı?	Evet	15	10,7 ± 5,4	p=0,466
	Hayır	401	9,6 ± 5,4	
Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?	Evet	333	10,1 ± 5,4	p=0,000*
	Hayır	83	7,8 ± 5,1	

Araştırmaya katılan polislerin duygusal tükenme puanlarında destek sistem özelliklerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için t-testi yapılmıştır. T-testi sonuçlarına göre polislerin duygusal tükenme puanları ile ekonomik destek

[$t_{(414)}=2.511$, $p<0.01$], aile bağı kuvveti [$t_{(414)}=1.977$, $p<0.01$], amir desteği [$t_{(414)}=7.124$, $p<0.01$], meslektaş desteği [$t_{(414)}=6.426$, $p<0.01$], psikolojik destek alma gerekliliği [$t_{(414)}=3.643$, $p<0.01$] arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Aileden ekonomik destek alanların, aile bağı kuvvetli olanların, amir ve meslektaşlarının desteğini alanların duygusal tükenme düzeyleri diğerlerine nazaran daha düşüktür. Ayrıca '*psikolojik destek alınmalı*' diyenlerin duygusal tükenme düzeylerinin, '*psikolojik destek alınmamalı*' diyenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bunların dışında kalan diğer üç destek sistemi açısından bir farklılaşma tespit edilememiştir.

3.17 Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin Mesleki Duyarsızlaşma puanlarının diğer değişkenlerle karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-17'de gösterilmiştir.

Tablo-17

Araştırmaya Katılan Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması (n=416)

DEĞİŞKENLER		N	Puan (ort ± ss)	p
Çalışılan Birim	Narkotik Büro	55	5,0 ± 2,5	p=0,021*
	Bilişim Büro	13	4,5 ± 3,3	
	İdari Büro	25	3,6 ± 2,6	
	Organize Büro	48	4,8 ± 3,1	
	Mali Büro	27	5,6 ± 1,1	
	Huzur Timleri	135	5,6 ± 3,4	
	Kriminal Şube	34	4,1 ± 4,3	
	Güvenlik Şube	24	3,4 ± 3,0	
	Bilgi İşlem Şube	17	4,8 ± 3,2	
Cinsiyet	Erkek	393	4,9 ± 3,4	p=0,488
	Kadın	23	4,4 ± 3,1	
Rütbe	Memur	384	4,8 ± 3,4	p=0,164
	Amir	32	5,7 ± 3,1	
Eğitim	Lise	103	5,5 ± 3,3	p=0,032*
	Ön Lisans	189	4,4 ± 3,2	
	Lisans ve Üstü	124	5,0 ± 3,5	
Medeni Durum	Bekar	56	5,3 ± 3,4	p=0,222
	Evli	353	4,8 ± 3,3	
	Diğerleri	7	6,4 ± 3,4	
Gelir Düzeyi	1500 TL'den az	150	5,5 ± 3,4	p=0,003*
	1501-2000 TL	132	4,1 ± 2,9	
	2001 TL'den fazla	134	4,9 ± 3,6	
Çalışma Sistemi	8 saat	217	5,2 ± 3,5	p=0,032*
	12/12	137	4,8 ± 3,1	
	Diğer	62	3,9 ± 3,2	

Araştırmaya katılan polislerin mesleki duyarsızlaşma puanlarında çalıştıkları birim, cinsiyet, rütbe, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi ve çalışma sistemlerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre polislerin mesleki duyarsızlaşma puanlarında çalıştıkları birim [$F_{(9-406)}=2.207$, $p<0.05$], eğitim [$F_{(2-413)}=3.460$, $p<0.05$], gelir düzeyi [$F_{(2-413)}=5.936$, $p<0.05$] ve çalışma sistemi [$F_{(2-413)}=3.457$, $p<0.05$] açısından anlamlı

bir farklılık saptanmıştır. Diğer değişkenler açısından bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Çalışılan birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; mesleki duyarsızlaşma puanları açısından teknik büro ($X=4.1$) ile huzur timleri ($X=5.6$), idari büro ($X=3.6$) ile mali büro ($X=5.6$), idari büro ($X=3.6$) ile huzur timleri ($X=5.6$), mali büro ($X=5.6$) ile güvenlik şube ($X=3.4$), huzur timleri ($X=5.6$) ile kriminal şube ($X=4.2$), huzur timleri ($X=5.6$) ile güvenlik şube ($X=3.4$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mali Büro ve Huzur Timleri'nde çalışan personelin mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. En az mesleki duyarsızlaşma yaşayan birimler ise İdari Büro ve Güvenlik Şube'dir.

Eğitim düzeyleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; mesleki duyarsızlaşma puanları açısından lise mezunu ($X=5.5$) ile ön lisans ($X=4.4$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Lise mezunlarının mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Gelir düzeyleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; mesleki duyarsızlaşma puanları açısından 1500 TL'den az geliri olanlar ($X=5.5$) ile 1501-2000 TL arası geliri olanlar ($X=4.1$) arasında ve 1501-2000 TL arası geliri olanlar ($X=4.1$) ile 2001 TL'den fazla geliri olanlar ($X=4.9$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1500 TL'nin altında ve 2001 TL'den fazla geliri olanların mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin 1501-2000 TL geliri olanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sistemi arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc LSD testi sonuçlarına bakıldığında; mesleki duyarsızlaşma puanları açısından 8 saat esasına göre çalışanlar ($X=5.2$) ile diğer çalışma sistemlerine (12/12 hariç) göre görev yapanlar ($X=3.9$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 8 saat esasına göre çalışanların mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.18 Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin Mesleki Duyarsızlaşma puanlarının destek sistemleri ile karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-18’de gösterilmiştir.

Tablo-18

Araştırmaya Katılan Polislerin Mesleki Duyarsızlaşma Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması (n=416)

DESTEK SİSTEM SORULARI		N	Puan (ort ± ss)	p
Ailenizden ekonomik destek alıyor musunuz?	Evet	185	4,6 ± 3,4	p=0,136
	Hayır	231	5,1 ± 3,3	
Ailenizden problem çözme desteği alıyor musunuz?	Evet	318	4,7 ± 3,2	p=0,020*
	Hayır	98	5,6 ± 3,8	
Aile bağlarınız sizce yeterince kuvvetli mi?	Evet	366	4,7 ± 3,2	p=0,004*
	Hayır	50	6,1 ± 4,3	
Amirlerinizden yeteri kadar destek alıyor musunuz?	Evet	260	4,4 ± 3,0	p=0,001*
	Hayır	156	5,6 ± 3,7	
Meslektaşlarınız size yardımcı olup destek veriyor mu?	Evet	274	4,4 ± 3,0	p=0,000*
	Hayır	142	5,8 ± 3,8	
Ailenizden psikolojik destek alan var mı?	Evet	20	5,1 ± 4,2	p=0,746
	Hayır	396	4,9 ± 3,3	
Siz hiç psikolojik destek aldınız mı?	Evet	15	6,9 ± 4,7	p=0,015*
	Hayır	401	4,8 ± 3,3	
Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?	Evet	333	5,0 ± 3,3	p=0,054
	Hayır	83	4,2 ± 3,5	

Araştırmaya katılan polislerin mesleki duyarsızlaşma puanlarında destek sistem özelliklerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için t-testi yapılmıştır. T-testi sonuçlarına göre polislerin mesleki duyarsızlaşma puanları ile problem çözme desteği [t(414)=2.335, p<0.01], aile bağı kuvveti [t(414)=2.896, p<0.01], amir desteği [t(414)=3.375, p<0.01], meslektaş desteği [t(414)=4.0, p<0.01], daha önce psikolojik destek alınma özelliği [t(414)=2.450, p<0.01] arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Aileden problem çözme desteği alanların, aile bağı kuvvetli olanların, amir ve meslektaşının desteğini alanların mesleki duyarsızlaşma düzeyleri diğerlerine nazaran daha düşükken daha önce psikolojik destek alanların mesleki duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksektir.

Bunların dışında kalan diğer üç destek sistemi açısından bir farklılaşma tespit edilememiştir.

3.19 Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin kişisel başarı noksanlığı puanlarının diğer değişkenlerle karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-19’da gösterilmiştir.

Tablo-19

Araştırmaya Katılan Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı Puanlarının Diğer Değişkenlerle Karşılaştırılması (n=416)

DEĞİŞKENLER		N	Puan (ort ± ss)	p
Çalışılan Birim	Narkotik Büro	55	20,3 ± 4,5	p=0,707
	Teknik Büro	38	20,1 ± 5,7	
	Bilişim Büro	13	18,9 ± 3,9	
	İdari Büro	25	20,4 ± 3,2	
	Organize Büro	48	19,8 ± 4,9	
	Mali Büro	27	18,7 ± 4,8	
	Huzur Timleri	135	19,8 ± 5,1	
	Kriminal Şube	34	18,4 ± 5,4	
	Güvenlik Şube	24	19,3 ± 4,0	
	Bilgi İşlem Şube	17	20,4 ± 4,2	
Cinsiyet	Erkek	393	19,7± 4,9	p=0,772
	Kadın	23	20,0 ± 3,5	
Rütbe	Memur	384	19,7 ± 4,9	p=0,320
	Amir	32	20,5 ± 3,3	
Eğitim	Lise	103	19,2 ± 5,3	p=0,211
	Ön Lisans	189	19,6 ± 4,8	
	Lisans ve Üstü	124	20,3 ± 4,4	
Medeni Durum	Bekar	56	19,6 ± 4,4	p=0,969
	Evli	353	19,7 ± 4,9	
	Diğerleri	7	19,9 ± 4,2	
Gelir Düzeyi	1500 TL'den az	150	19,0 ± 5,0	p=0,065
	1501-2000 TL	132	20,1 ± 4,9	
	2001 TL'den fazla	134	20,2 ± 4,4	
Çalışma Sistemi	8 saat	217	19,6 ± 4,9	p=0,886
	12/12	137	19,9 ± 4,6	
	Diğer	62	19,8 ± 5,0	

Araştırmaya katılan polislerin kişisel başarı noksanlığı puanlarında çalıştıkları birim, cinsiyet, rütbe, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi ve çalışma sistemlerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre polislerin kişisel başarı noksanlığı puanları ile bahse konu bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir

3.20 Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı puanlarının destek sistemleri ile karşılaştırılmasıyla ilgili bilgiler Tablo-20’de gösterilmiştir.

Tablo-20

Araştırmaya Katılan Polislerin Kişisel Başarı Noksanlığı Puanlarının Destek Sistemleri ile Karşılaştırılması (n=416)

DESTEK SİSTEM SORULARI		N	Puan (ort ± ss)	p
Ailenizden ekonomik destek alıyor musunuz?	Evet	185	20,5 ± 4,6	p=0,004*
	Hayır	231	19,1 ± 4,9	
Ailenizden problem çözme desteği alıyor musunuz?	Evet	318	19,9 ± 4,8	p=0,289
	Hayır	98	19,3 ± 5,0	
Aile bağlarınız sizce yeterince kuvvetli mi?	Evet	366	19,9 ± 4,6	p=0,042*
	Hayır	50	18,4 ± 6,3	
Amirlerinizden yeteri kadar destek alıyor musunuz?	Evet	260	20,4 ± 4,4	p=0,000*
	Hayır	156	18,6 ± 5,3	
Meslektaşlarınız size yardımcı olup destek veriyor mu?	Evet	274	20,4 ± 4,4	p=0,000*
	Hayır	142	18,5 ± 5,4	
Ailenizden psikolojik destek alan var mı?	Evet	20	19,6 ± 4,4	p=0,912
	Hayır	396	19,8 ± 4,8	
Siz hiç psikolojik destek aldınız mı?	Evet	15	19,3 ± 3,9	p=0,754
	Hayır	401	19,7 ± 4,8	
Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?	Evet	333	19,7 ± 4,8	p=0,693
	Hayır	83	19,9 ± 4,9	

Araştırmaya katılan polislerin kişisel başarı noksanlığı puanlarında destek sistem özelliklerine göre bir farklılaşma olup olmadığının tespiti için t-testi

yapılmıştır. T-testi sonuçlarına göre polislerin kişisel başarı noksanlığı puanları ile ekonomik destek [$t_{(414)}=2.904$, $p<0.01$], aile bağı kuvveti [$t_{(414)}=2.037$, $p<0.01$], amir desteği [$t_{(414)}=3.666$, $p<0.01$], meslektaş desteği [$t_{(414)}=3.813$, $p<0.01$] arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Aileden ekonomik destek alanların, aile bağı kuvvetli olanların, amir ve meslektaşlarının desteğini alanların kişisel başarı noksanlığı düzeyleri diğerlerine nazaran daha yüksektir. Kişisel başarı noksanlığı puanı ile tükenmişlikle ters orantılı olduğu için aileden ekonomik destek alanların, aile bağı kuvvetli olanların, amir ve meslektaşlarının desteğini alanların tükenmişliklerinin düşük seviyede olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Bunların dışında kalan diğer dört destek sistemi açısından bir farklılaşma tespit edilememiştir.

3.21 Polislerin Depresyon ve Tükenmişlik Puanları ile Bazı Değişkenler Arasındaki İlişki (Korelasyon)

Araştırmaya katılan polislerin depresyon ve tükenmişlik puanları ile bazı değişkenler arasındaki ilişkiye ait bilgiler Tablo-21’de gösterilmiştir.

Tablo-21

Araştırmaya Katılan Polislere Ait Korelasyon Tablosu

		Yaş	Mesleki Kıdem	Son Görevde Çalışma Süresi	Depresyon Puanı	Duygusal Tükenme	Mesleki Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Noksanlığı
Depresyon	Pearson Correlation	0,026	0,068	-0,074	1	0,540*	0,373*	-0,341*
	p	0,597	0,168	0,134	,	0,000	0,000	0,000
Duygusal Tükenme	Pearson Correlation	-0,018	0,043	-0,028	*0,540	1	0,521*	-0,230*
	p	0,710	0,383	0,565	0,000	,	0,000	0,000
Mesleki Duyarsızlaşma	Pearson Correlation	-0,121*	-0,107*	-0,164*	0,373*	0,521*	1	-0,238*
	p	0,014	0,029	0,001	0,000	0,000	,	0,000
Kişisel Başarı Noksanlığı	Pearson Correlation	-0,013	-0,023	0,006	-0,341*	-0,230*	-0,238*	1
	p	0,797	0,641	0,898	0,000	0,000	0,000	,

Tablo-21 incelendiğinde; araştırmaya katılan polislerin depresyon puanları ile duygusal tükenme ($r=0.540$, $p<0.01$) ve mesleki duyarsızlaşma ($r=0.373$, $p<0.01$) puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte iken kişisel başarı noksanlığı ($r=-0.341$, $p<0.01$) puanı ile negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Polislerin duygusal tükenme puanları ile depresyon ($r=0.540$, $p<0.01$) ve mesleki duyarsızlaşma ($r=0.521$, $p<0.01$) puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte iken kişisel başarı noksanlığı ($r=-0.230$, $p<0.01$) puanı ile negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Polislerin mesleki duyarsızlaşma puanı ile yaş ($r=-0.121$, $p<0.05$), mesleki kıdem ($r=-0.107$, $p<0.05$), son görevde çalışma süresi ($r=-0.164$, $p<0.01$) ve kişisel başarı noksanlığı ($r=-0.238$, $p<0.01$) puanı ile negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte iken depresyon ($r=0.373$, $p<0.01$) ve duygusal tükenme puanları ($r=0.521$, $p<0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Polislerin kişisel başarı noksanlığı puanları ile depresyon ($r=-0.341$, $p<0.01$), duygusal tükenme ($r=-0.230$, $p<0.01$) ve mesleki duyarsızlaşma ($r=-0.238$, $p<0.01$) puanları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

BÖLÜM IV

TARTIŞMA

4.1 Polislerin Depresyon ve Tükenmişliklerine Genel Bir Bakış

Araştırmaya katılan polislerin depresyon ve tükenmişlikleri genel olarak incelendiğinde; polislerin depresyonlarının *minimal düzeyde* olduğu, tükenmişliğin de hem duygusal tükenme hem mesleki duyarsızlaşma hem de kişisel başarı noksanlığı boyutunda *alt düzeyde* olduğu tespit edilmiştir. Bu durum emniyet teşkilatı ve hizmet verdikleri toplum için olumlu bir durumdur. Polislerin insanların can ve malını korumak, genel asayişini temin ederek halkın huzur içinde yaşamasını sağlamak ve güvenli bir toplum oluşturmak gibi çok önemli ve hassas bir görevi yoğun bir stres altında ifa ederken karşılaştığı birçok yasal, idari, mesleki, sosyal ve ekonomik sorunlara rağmen hizmet verdiklerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmediklerini göstermektedir.

4.2 Narkotik Polisinin Özelliklerinin Diğer Polislerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan narkotik polisleri diğer tüm birimlerde çalışan polisler arasında yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi, rütbe, mesleki kıdem, , çalışma sistemi, depresyon, duygusal tükenme, mesleki duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı puanları açısından anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

Sadece son görevde çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunun en önemli sebebi; bir polis narkotik büro personeli olabilmek için mesleğinde

deneyimlerini geliştirebildiği takdirde sınav ve mülakatlara çağrılmaktadır. Bu sınav ve mülakatlarda başarılı olan personelin, bir narkotik polisinde olması gereken temel ve bazı özel kurs ve sertifikaları alması sağlanır. Tüm bunlarda beklenen performansı gösteren polisler Genel Hizmet branşından Kaçakçılık branşına aktarılarak narkotik polisi olurlar. Ve ancak yasa ve yönetmeliklerde belirtilen durumların gerçekleşmesi halinde Kaçakçılık branşından çıkartılabilirler. Bir başka deyişle narkotik birimine girmek ve çıkmak keyfi uygulamalardan uzaktır. Bu yüzden narkotik polisi çalıştığı yerlerde uzun süreli görevler yapmaktadır.

Araştırmaya katılan narkotik polisleri ile diğer tüm birimlerde çalışan polisler arasında destek sistem özellikleri açısından yapılan karşılaştırmada sadece amir desteği açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Narkotik polisinin %80 gibi önemli bir çoğunluğu amirlerinden yeteri kadar destek aldıklarını belirtmişlerdir. Narkotik biriminde yapılan işin özelliği sebebiyle devamlı suretle ortak karar vermeye çalışılmaktadır. Bu da amir ve memurların hem astları hem üstleri hem de aynı rütbedeki meslektaşları ile iletişimleri açısından olumlu bir katkı sağlamaktadır. Ayrıca narkotik polisinin depresyon ve tükenmişlik düzeyleri genel ortalamanın altında çıkmıştır. İletişime açık, her çalışanın kendi kolay ifade edebildiği, üstlerine ve meslektaşlarına güvendiği ve takdir gördüğü bir iş ortamı tükenmişliğin gelişmemesi açısından önemlidir. Çalışılan ortamda rahatça duyguların paylaşabilmesi, açık ve güvenilir bir iletişim kurabilme yeteneğine sahip olması bireylerin tükenmişliği düşürmektedir. Çünkü duygularını ifade edebilen bireyler diğerlerine göre daha rahat davranır ve kendilerini daha güvende hissederler. Bu işleri ile alakalı farklı bakış açıları yakalamalarını mümkün kıldığı gibi hizmet verdikleri ile kurdukları ilişkilerde motivasyonel ve iş bitirici bir tavır sergilemektedirler.

Kararların ortak alınması, işin zorluğu ve yoğunluğu sebebiyle oluşan stresin birçok çalışan tarafından müştereken paylaşılmasını sağlarken stresin sadece bir ya da birkaç kişi üzerinde yoğunlaşmasını engeller. Narkotik polisinin depresyon ve tükenmişlik düzeyinin ortalama anlamında diğer polislerden düşük çıkmasının sebepleri bu özellikler olabilir.

4.3 Çalışılan Birim Değişkeni

Araştırma katılan polislerin çalıştıkları birimler arasında depresyon, duygusal tükenme ve mesleki duyarsızlaşma puanları açısından anlamlı farklılıklar saptanırken kişisel başarı noksanlığı puanları açısından bir farklılık bulunamamıştır.

Mali Büro ve Huzur timlerinde çalışan personelin depresyon düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. En az depresyon düzeyi ise Organize ve Bilişim Büro personeline görülmektedir.

Mali Büroda çalışan personelin duygusal tükenme düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. En az duygusal tükenme yaşayan birim ise Kriminal Şube'dir.

Mali Büro ve Huzur Timleri'nde çalışan personelin mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. En az mesleki duyarsızlaşma yaşayan birimler ise İdari Büro ve Güvenlik Şube'dir.

Polislerin depresyon ve tükenmişlikleri ile ilgili olarak bugüne kadar bu ölçüde geniş kapsamlı bir çalışma yapılmamış olmasından dolayı Mali Büro ve Huzur Timleri'nde diğer birimlere nazaran daha yüksek depresyon ve tükenmişliğin olması ile ilgili yorum yapmak zorlaşmaktadır. Mali Büro ve Huzur Timleri sokaklarda aktif olarak görev yapan adli kolluk kuvvetleridir. Özellikle Huzur Timleri sorumlu oldukları cadde ve bölgelerde yaya veya motorlu olarak aralıksız dolaşıp suç ve

suçluyla birebir mücadele etmektedir. Yani başka bir deyişle sokaklar onların işyerleridir. Bu polislerin sabit bir görev merkezi olmadığından dolayı gün içerisinde bireysel ihtiyaçlarını (çay molası, öğle yemeği, tuvalet...vs) hep sokaklarda gidermek zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca muntıkalarında işlenen suçlara zamanında ve etkin müdahale edilmesi hususunda sorumlu tutulmaktadırlar. Bu da onları yoğun bir stres altına sokmaktadır. Tükenmişlik ve depresyonun kökünde stres ve duygusal baskı olduğu için bu birimlerde depresyon, duygusal tükenme ve mesleki duyarsızlaşma düzeyleri diğerlerine nazaran yüksek çıkmaktadır.

Mali Büro'nun yasal yönden çok geniş bir yelpaze görev alanı vardır. Örneğin narkotik büro sadece uyuşturucu kaçakçılığı ve satışı ile, organize büro adam kaldırma, zorla senet imzalattırma, hürriyeti tahdit gibi mafya tipi yapılanmalarla uğraşırken Mali Büro akaryakıt kaçakçılığı, tarihi eser kaçakçılığı, nitelikli dolandırıcılık, sahte para ve kalpazanlık, patent hakları, yolsuzluklar, ekonomik terör, korsan basım ve üretimler, sahte ilaç, sahte içki, belgede sahtecilik, rüşvet, haksız kazanç, suç örgütleri ve buna benzer daha birçok suç ve suçluyla mücadele etmek zorundadır. Mali büro polisi bu yönüyle birçok yasal mevzuata hakim olmak ve işlerini bu prosedürlere eksiksiz bir şekilde uyarak yapmak zorundadır. Yapılan işin çok yüksek ilgi ve dikkat gerektirmesi, olumsuz bir durumda ceza ve tecziyenin sisteminde hem idari hem de adli yönden ağır yaptırımlarının olması Mali Büro personelinin daha fazla tükenmişlik yaşamasına ve daha fazla strese girmesine sebep olmaktadır.

İdari Büro ve Kriminal Şube gibi birimler adli görevlerden ziyade destek ve idari görevler yaptıklarından dolayı daha az tükenmekte ve depresyonları düşük olmaktadır. Bu birimlerde çalışan polisler normal devlet memurları gibi görev yapmaktadırlar. Vatandaşlarla daha az yüz yüze gelen, işleri eğitim ve idari

işlemlerle sınırlı olan, işe geliş gidiş saatleri belirlenmiş, hafta sonu ve yıllık izinleri düzenli bir çalışma ortamıyla birleştirilmiş mesleklerde çalışanlar daha az stres girer ve daha az tükenmişlik yaşarlar.

Şanlı'nın (2006) Adana ilinde polislerin tükenmişliği ve iş doyumu ile ilgili olarak yaptığı araştırmada da benzer sonuçlar çıkmıştır. Polis Meslek Yüksek Okullarında masabaşı görev yapan polislerin tükenmişlikleri daha düşük bulunmuştur (67). Aynı şekilde Gündüz, Erkan ve Gökçakan (2007) Mersin ilinde polislerin tükenmişliği ve görülen psikolojik belirtilerini araştırdıkları çalışmada karakollarda güvenlik hizmeti veren polislerin diğer birimlerdeki polislere göre hem daha fazla tükendiklerini hem de psikolojik belirti düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmişlerdir (33).

4.4 Cinsiyet Değişkeni

Araştırma katılan kadın polislerin erkek polislere göre duygusal tükenme ve kişisel başarı noksanlığı puanları daha fazla, depresyon ve mesleki duyarsızlaşma puanları daha düşük olmasına rağmen bu fark istatiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Kadın ve erkek polislerin depresyon ve tükenmişlikleri aynı şekilde *minimal ve alt düzeyde* çıkmıştır. Araştırmaya katılan kadın polislerin sayısı çok azdır. Kadın polisler beklenen seviyede araştırmaya dahil edilemediğinden dolayı sonuçlar istatiksel olarak anlamlı çıkmamış olabilir. Bu da cinsiyetin etkisini yorumlamak açısından olumsuz bir durum oluşturmuştur.

Özçınar'ın (2005) asistan doktorlar arasında yapmış olduğu çalışmada cinsiyete göre tükenmişliğin farklılaşmadığını bulmuştur (52). Gündüz, Erkan ve Gökçakan da (2007) polislerde, Gürses (2006) avukatlarda cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını belirtmişlerdir (33,34). Ancak Tümkeya (1997) öğretim elemanlarında,

Şanlı (2006) polislerde yapmış oldukları çalışmalarda cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulmuşlar ve erkeklerin daha fazla tükendiklerini tespit etmişlerdir (67,75).

Cinsiyet açısından depresyonda durum tükenmişlikten farklı kabul edilmektedir. Tözün ve Ünsal da (2008) yapmış oldukları çalışmada kadınların depresyonlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuştur (72). Cinsiyetler arasında farklılığın akla yatkın sebeplerinden birisi de psiko-sosyal faktörlerdir. Özellikle günümüz koşullarında kadınlar maddi ve manevi daha büyük bir yük altındadırlar (12). Endüstrileşmiş ülkelerde kadın hem iş kadını, hem anne hem eş hem de ev hanımı rollerine bürünmekte ve tüm rollere uygun davranmak zorunda kalmaktadırlar. Buna bir de depresif kadınların profesyonel yardım almada erkeklerden daha istekli oldukları gerçeği de eklenince cinsler arasındaki farklılık kısmen izah edilebilmektedir (14).

4.5 Eğitim Düzeyi Değişkeni

Yapılan araştırmalar eğitimin depresyon ve tükenmişlik üzerinde etkisi ile ilgili olarak farklı görüşler ortaya koymuştur. Bazı araştırmalarda eğitim seviyesi yükseldikçe depresyon ve tükenmişliğin azaldığı tespit edilirken bazı araştırmalar eğitimin etkisi olmadığını savunmuştur.

Kabul edilen yaygın görüş eğitimin depresyon ve tükenmişliği azaltması yönünde bir beklentinin olduğudur. Çünkü eğitilmiş kişilerin hayat ve iş yaşamından beklentileri daha makul seviyede olurken stres ve zorluklarla başa çıkma mekanizmalarının daha gelişmiştir. Daha gerçekçi hedeflere oturtulmuş iş yaşamından beklentiler eğitim sayesinde insanlara önemli katkılar sağlayacaktır. Bu

durum da onların daha az tükenmelerine ve kendilerini daha az stres altında hissetmelerine olanak verecektir.

Bu araştırmada polislerin eğitim seviyelerine göre duygusal tükenme ve kişisel başarı noksanlığı puanları arasında bir farklılaşma bulanamazken depresyon ve mesleki duyarsızlaşma açısından anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Lisans ve üstü mezunlarının depresyon düzeylerinin diğerlerinden düşük, lise mezunlarının mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim ile depresyon ve tükenmişlik arasında ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça depresyon ve tükenmişlik yaşanması zorlaşmaktadır. Ayrıca son yıllarda Emniyet Teşkilatı eğitime çok önem vermektedir. Birçok polis yurtdışı ve yurtiçinde master ve doktora programlarına katılırken, polis okulu mezunu polis memurlarının açıköğretimle ön lisans mezunu olmaları sağlanmış, hizmet içi kurs ve projelerle personelin mevcut bilgilerini artırmasının önü açılmıştır. Polislerin genel olarak depresyon ve tükenmişliklerinin minimal düzeyde çıkmasının en önemli sebeplerinden birisinin de eğitim seviyesindeki bu artışın olduğu düşünülmektedir.

4.6 Rütbe Değişkeni

Gaines ve Jernier (1983) polislerin duygusal tükenmişliğine göre farklılık gösteren en etkili değişkenin meslekte ilerleme imkanı olduğunu belirtmişlerdir (28).

Bu araştırmada polis amirlerinin depresyon düzeyi polis memurlarında düşük, tükenmişlik düzeyleri ise polis memurlarında yüksek çıkmakla beraber anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırmaya emniyet amirleri rütbesine kadar olan amirler katılmıştır. Şube Müdürü, Şube Müdür Yrd. ve Emniyet Müdürü seviyesinde katılımın sağlanamamış olması rütbenin etkisini ölçmede eksik sonuçlar doğurmuş olabilir. Emniyet Teşkilatında mesleğe başlanan ilk yıllarda özellikle amirlere verilen

daha fazla sorumluluk ve iş yüküne mesleki deneyimsizlik ve idealist beklentiler de eklenince polis amirleri daha fazla tükenmektedirler. Zamanla yükselen rütbe ve kazanılan tecrübelerin tükenmişliği azalttığı, duyulan kaygı ve bunun sonucu oluşan stresle daha kolay başa çıkabildikleri de bilinen bir gerçektir. Bu sebeple emniyet müdürü seviyesinde tükenmişliğin azalabileceği düşünülmektedir. Murat (2003) yaptığı çalışmada polis amirlerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı noksanlığı düzeylerinin amirler lehine olduğunu belirtmiştir (48).

4.7 Gelir Düzeyi Değişkeni

Bu araştırmada polislerin gelir düzeyi ile depresyonları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1500 TL'nin altında geliri olanların depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik sorunlar kişinin günlük yaşantısındaki stresi artıran bir faktördür. Ekonomik yeterliliğini kaybeden bireyler toplum içerisinde saygınlıklarını yitirdiklerini, düştüklerini ve bir işe yaramadıklarını, bir daha eski kabul edilişlerine kavuşamayacaklarını düşünebilirler. İş sahibi olmak ve çalışmak yalnızca ekonomik bağımsızlığı elde tutmak için değil, kendilik değerini yükseltmek, kimlik bulmak ve toplum içinde yer edinmek bakımından da çok önemlidir (66). Güzel ve konforlu bir evde oturmak, çocuklara iyi bir eğitim aldirmek, tatil yapmak, sosyal aktivitelere katılabilmek, eğlenebilmek vs gibi bireyi rahatlatan ve stresi azaltan faaliyetlerin yapılabilmesi için gelir seviyesinin yüksek olması gerekmektedir. Polislerin yaptıkları işe karşın aldıkları ücret onları tatmin etmediği gibi ek görevlerine hiçbir ücret almamaktadırlar. Ekonomik sebeplerden dolayı gerek kendileri gerekse ailelerine adına sosyal aktivitelere katılamadıklarından ötürü zaten iş yaşamlarındaki yoğun ve ağır stresi günlük hayatlarındaki azaltıcı faktörlerle dengeleyememektedirler.

Gelir düzeyine göre tükenmişlikte anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Gainess ve Jermier (1983) polislerin duygusal tükenmelerini etkileyen en önemli faktörün ücret olduğunu belirtmiştir (28). Ama bu araştırmada farklılık 1500 TL'nin altında ve 2001 TL'den fazla geliri olanların duygusal tükenme ve mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin 1501-2000 TL geliri olanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit gelirin tükenmişlik üzerindeki etkisi hakkında yorum yapmamızı güçleştirmektedir. Çünkü orta gelir düzeyinde daha az tükenmişlik yaşanmaktadır. Muhtemelen gelir tek başına değil de diğer değişkenlerle birlikte tükenmişlik üzerinde etkili olmaktadır diyebiliriz.

Özçınar (2005) asistan doktorlar arasında yapmış olduğu çalışmada gelir düzeyine göre tükenmişliğin farklılaşmadığını bulmuştur (52).

4.8 Medeni Durum Değişkeni

Medeni duruma göre depresyon ve tükenmişlik açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Literatür incelendiğinde de medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkisi hakkında benzer bulgulara rastlanılmaktadır. Torun (1998) sağlık çalışanlarının, Şanlı (2006) polislerin ve Gökçekan ve Özer (1999) öğretmenlerin tükenmişlikleri ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (33,34,71).

Yapılan araştırmalar depresyonun daha çok boşanmış ve ayrılmış kişilerde görüldüğünü göstermektedir. Depresyonun mu ayrılmaya veya boşanmaya sebep olduğu yoksa yalnız yaşamının mı depresyona sebep olduğu ya da her ikisinin birbirini tetikleyen bir süreçle takip ettiği konuları hala tartışılmaktadır. Bu grupta evli erkekler en düşük riske sahiptirler. Bu grubu evli kadınlar; yalnız yaşayan ve dul kadınlar; yalnız, dul ve boşanmış erkekler; ayrılmış veya boşanmış kadınlar artan

oranlarda takip etmektedirler. Elbetteki bu sıralama kesin doğru olmayabilir çünkü yapılan farklı bir araştırmada da yalnız erkeklerin ve evli kadınların en büyük risk grubu oluşturduklarını ileri sürmüştür (14).

Bu araştırmada depresyonun medeni durumla ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık şeklinde ortaya konulamamış olsa da daha önceden yapılmış benzer birçok araştırmada olduğu gibi boşanmış, dul veya ayrı yaşayan polislerde depresyon düzeyi diğerlerinden yüksek çıkmıştır.

4.9 Çalışma Sistemi Değişkeni

Çalışma sistemine göre sadece mesleki duyarsızlaşma açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 8 saat esasına göre çalışanların mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 8 saat çalışma sistemindeki personelin önemli bir çoğunluğu Huzur Timleri'nde çalışan polislerdir. Huzur Timleri'ndeki polislerin depresyon ve tükenmişliklerinin diğer polislere nazaran yüksek çıktığı ve bu durumun muhtemel sebepleri daha önceden açıklanmıştı. Bu yüzden sağlıklı bir araştırma için; çalışma sistemi yönünden masabaşında idari ve destek görevler yapan normal devlet memuru gibi sabah 08.00 akşam 17.00 şeklinde çalışan personelin araştırmaya daha çok dahil edilmesi gerekliliği fark edilmiştir. Ancak bu durumda çalışma sistemi hakkında yordanabilinir sonuçlar alınmasının mümkün olabileceği değerlendirilmektedir.

Gündüz, Erkan ve Gökçakan (2007) polislerde en fazla tükenmişliğin haftada 60-79 saat çalışanlar arasında olduğunu tespit etmişlerdir. Bu da tahminen 12/12 sisteminde çalışan polisleri kapsamaktadır (33).

Emniyet Teşkilatındaki en önemli sorunlardan birisi de bu çalışma saat ve sistemindeki aksaklıklardır. Kanunlarda personelin hangi durumlarda çalışma

sisteminin değiştirebileceği açıkça belirtilmişse de çoğuz zaman keyfi uygulamalarla karşılaşılmaktadır. Mesai saatlerinin uzunluğu, belirsizliği ve keyfi olması da tükenmişliğe etki eden önemli çevresel faktörlerdendir. Birey iş ortamında görevinin saat kaçta başlayıp kaçta bittiğini bilerek çalışmak ister. Çünkü hem fizyolojik olarak hem de psikolojik olarak kendini belirli bir mesaiye göre ayarlamıştır. Bu saatlerin düzenli olması beklenen iş verimi açısından önemlidir. Keyfi mesai tanzimleri ya da fazla mesai özellikle polislerde yaşanan *ikinci bir emre kadar* şeklindeki uygulamalar, ansızın çıkan görevler bireyleri sosyal ve ailevi yaşantılarında belirli bir program yürütmelerini engeller. Her an göreve çağırabileceğini düşünen ya da kaçta işi bırakacağını bilmeyen çalışanlar, iş ortamında da sosyal yaşantılarında da rahat olmazlar, bu durum onların hızla tükenmelerine sebep olur.

4.10 Destek Sistem Değişkenleri

Bilindiği üzere destek sistem özellikleri açısından katılımcı polislere; *'aileden ekonomik destek alıyor musunuz, aileden problem çözme desteği var mı?, aile bağlarınız yeterince kuvvetli mi?, amir ve meslektaşlarınız size yeterince destek veriyor mu?, psikolojik destek aldınız mı?, ailen psikolojik destek alan var mı? ve bir polis düzenli olarak psikolojik destek almalı mı?'* şeklinde 8 adet soru sorularak destek sistem özellikleri hakkında bulgular elde edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda araştırma kapsamında 4 ortak destek sistem özelliğinin depresyon ve tükenmişliğin her alt 3 boyutunda da (duygusal tükenme, mesleki duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı) etkili olduğunu ve anlamlı bir farklılık meydana getirdiği saptanmıştır. Bunlar;

1. Aileden alınan ekonomik destek
2. Aileden alınan problem çözme desteği

3. Aile bağlarının yeterince kuvvetli olması
4. Amirlerden yeterince destek alınması

Bu destek sistemleri alan polislerin depresyon ve tükenmişlikleri fark edilebilir biçimde almayanlara nazaran daha düşük çıkmıştır.

Çevresinden tutarlı, anlamlı ve uygun destekler alan bireyler kendilerini yıkıcı çevresel streslere karşı daha iyi korurlar. Sosyal desteğin psikiyatrik durumlardaki önemini ilk kavrayanlardan biri Emile Durkheim'dir. Durkheim "Toplum ile bütünleşemeyen bireyler intihar için büyük risk altındadırlar" demiştir. Sosyal destek ağı kalabalık olan kişilerde psikiyatrik rahatsızlıkların görülme ihtimali azalmaktadır (12).

Ayrıca sosyal destek unsura da depresyon üzerinde etkilidir. Sosyal destek varlığı çaresizliği azaltabilir ya da depressif bireylerin olumsuz kişisel ve nedensel çıkarsamalarını doğrulayabilen ya da iptal edebilen başkalarını sunabilir (2).

Bu araştırmada olduğu gibi benzer bulgular Gündüz, Erkan ve Gökçakan'nın (2007) polisler üzerinde yaptığı araştırmada da çıkmıştır (33). Sosyal destek alan polislerin daha az tükenmekte ve bu polislerde daha az psikolojik belirtiler görülmektedir.

Kişiler çalıştıkları iş çevresini kendileri için ileriye götürücü, heveslendirici ve en önemlisi destekleyici olarak algırlar. Bunun doğal bir sonucu olarak bu bireyler kendini ve ideallerini gerçekleştirme güç ve şansına kavuşmuş olarak düşünürler. Fakat iş çevresinde yoğun ve yüksek stres düzeyine rağmen azalmış destek ve ödül boyutu var olan durumlarda yaşanacak olan başarısızlıklar tükenmişliğin habercisidir. Bir kez tükenmişlik yaşanması güdülenme düzeylerinin düşmesine ve azalmasına sebep olmaktadır. Çoğu zaman bu durumlar işten ayrılmalara, iş

değiştirmelere kadar uzanmaktadır. Bu bireyler için başarısızlıklar tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturur (76).

Yine am'ın (1989) İzmir'deki iki hastane hemşireleri üzerinde yapmış olduğu tükenmişlikle ilgili çalışmasında; çalışılan hastane, çalışma şekli, çalışma süresi, hastadan alınan destek durumu, üstlerinden destek görme, çalışma ortamından beklenen memnuniyet, iş verimi ve mesleki gelecek algısı gibi çevresel nedenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu saptamıştır (17).

1995 yılında Girgin tarafından öğretmenler üzerinde yapılan başka bir araştırmada da; meslektaşlardan destek görme, okuldaki konum, üstlerinden takdir görme, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, çalışılan ortamdan memnuniyetin gibi değişkenler ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (30).

Sosyal destekten yoksun kalan kişi iş stresiyle başa çıkmada yeterliliğini kaybetmekte ve sonuç olarak tükenmişlik yaşamaktadır. Ersoy ve ark.'a (2001) göre çalışma ortamına ve yönetime ilişkin bazı etmenler strese sebep olabilmektedir. Bunlardan birisi de çalışanlar arasında sosyal destek ve ilişkilerin yeterince olmamasıdır (26).

Bu araştırmada depresyon ve tükenmişlik açısından tespit edilen en önemli farklılıklardan birisi de '*psikolojik destek alınmalı*' diyenlerin depresyon ve duygusal tükenme düzeylerinin, '*psikolojik destek alınmamalı*' diyenlerine göre daha yüksek olduğudur. Araştırmaya katılan polislerin büyük çoğunluğu yaşadıkları yoğun iş yükü ve ağır çalışma şartları nedeniyle yüklendikleri stresle başa çıkmak için profesyonel yardım ve danışmanlık hizmeti almalarının kendileri için faydalı olacağına inanmaktadırlar. Bu beklenti depresyonu ve tükenmişliği diğerlerine göre

anlamalı bir farklılık gösteren yüksek düzeyli kişilerde daha belirgin olarak kendini göstermektedir.

4.11 Yaş, Mesleki Kıdem ve Son Görev Çalışma Sürelerinin Depresyon ve Tükenmişlikle İlişkileri

Bu araştırma kapsamında yaş, mesleki kıdem ve son görevde çalışma süreleri ile depresyon, duygusal tükenme ve kişisel başarı noksanlığı puanları arasında anlamalı bir ilişki saptanamamıştır. Sadece mesleki duyarsızlaşma puanları açısından negatif ve anlamalı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş, mesleki kıdem ve son görevde çalışma süreleri ile doğal olarak doğru orantılı olmaktadır. Yaş, mesleki kıdem ve son görevde çalışma süreleri arttıkça mesleki duyarsızlaşma düzeyi ilişkisel bir anlamlılıkla azalmaktadır. Bunun en önemli sebebi kazanılan deneyimler ve edinilen tecrübelerdir.

Mesleğe yeni girmiş özellikle idealist kişiler pek çok beklenti içerisindeyler. Bu beklentiler çoğu zaman kurumsal yapıları ve kişisel becerileri aşan ve gerçekleşmesi güç beklentiler olmaktadır. Zaman geçtikçe bu beklentilerin gerçekleşmesine ait umutlar yavaş yavaş kaybolmaya başlar, bu da kişide tükenmeye sebep olur. Ancak bir müddet sonra işe başlarkenki yüksek beklentiler yerini daha ulaşılabilir makul seviyedeki beklentilere bırakır. Aynı zamanda kazanılan deneyim ve tecrübeler kişinin işiyle ilgili karşılaştığı sorunlarla başa çıkma yeteneğini geliştirir. Her iki durumun katkısı ile kişinin yaşadığı tükenme azalmaya başlar.

Literatür incelendiğinde; işe yeni başlamış genç ve kısmen tecrübesiz çalışanların, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Genç çalışanların beklenti düzeyleri yüksek olmasından dolayı daha sık hayal kırıklıkları yaşamaktadırlar (74).

Gürses'e (2006) göre kişini beklenti düzeyi, kişisel duyguların analizi, paylaşımı, kişilik özellikleri, demografik özellikler, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi nedenler, tükenmişlik üzerinde kişisel faktörler olarak etkilidir (34).

4.12 Depresyon ve Tükenmişlik Puanları Arasındaki İlişkisi

Polislere ait depresyon ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Depresyon, duygusal tükenme ve mesleki duyarsızlaşma puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki varken kişisel başarı noksanlığı puanının negatif bir ilişkisi vardır. Kişisel başarı noksanlığı puanının yüksek olması tükenmişliğin düşük seviyede olduğunu göstermektedir.

Başka bir deyişle depresyon, duygusal tükenme, mesleki duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı puanlarından herhangi birisi arttıkça diğer tüm puanlar da artmaktadır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Araştırmanın Sonuçları

Araştırma bulgularına dayanarak araştırma problemlerinin yanıtlarına şu şekilde bakılabilir:

Araştırmamızda Narkotik polisinin özellikleri ve performansının diğer polislerle karşılaştırılması öncelikli olarak ele alınmıştı. Narkotik polisinin gerek depresyon düzeyinin ($X=8.4$) gerekse uyuşturucu ile mücadele kapsamında yaptığı iş ile ilgili olarak yaşadığı tükenmişlik düzeyinin (duygusal tükenme $X=9.9$, mesleki duyarsızlaşma $X=5.0$ ve kişisel başarı noksanlığı $X=20.3$) alt ve minimal düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Narkotik birimi ile çalışılan diğer birimler arasında depresyon ve tükenmişlik puanları açısından bazı farklılıklar bulunmuştur. Ancak araştırma kapsamında İzmir Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı olarak görev yapan polisler için genel bir değerlendirme yapıldığında polislerin depresyon ($X=9.5$) ve tükenmişlik düzeyleri (duygusal tükenme $X=9.7$, mesleki duyarsızlaşma $X=4.9$ ve kişisel başarı noksanlığı $X=19.7$) aynı şekilde alt ve minimal düzeyde tespit edilmiştir. Toplumsal huzurun sağlanmasında, insanların güven içinde yaşamlarını sürdürmelerinde en önemli görev olan güvenlik ve emniyet hizmetlerini yürüten polislerde tespit edilen stres ve tükenmişliğin düşük seviyede çıkması olumlu bir sonuçtur.

Narkotik polisinin depresyon ve tükenmişlikleri diğer birimlerde çalışan polislerden az olduğu yönündeki bir hipotezimiz tam olarak doğrulanamamıştır. Araştırma evreni narkotik ve diğerleri diye iki gruba ayrılmıştır. Narkotik ve diğer birimler arasındaki depresyon puanı ($X=8.4$)'e ($X=9.7$), duygusal tükenme puanı ($X=9.9$)'a ($X=9.6$), mesleki duyarsızlaşma puanı ($X=5.0$)'a ($X=4.9$) ve kişisel başarı duygusunda azalma puanı ($X=20.3$)'e ($X=19.6$) şeklinde bulunmuştur. Bulgulara göre narkotik polisinin depresyonu ve kişisel başarı duygusunda azalma yönüyle tükenmişlikleri diğer birimlerde çalışanlardan düşük, duygusal tükenme ve mesleki duyarsızlaşmaları diğerlerinden yüksektir. Ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Narkotik polisi ile diğer birimlerde çalışan polislerin özellikleri ve performansı açısından anlamlı farklılıklar sadece alınan amir desteği ve son görevde çalışma süresi değişkenine göre saptanmıştır. Narkotik polislerinin önemli bir çoğunluğu (%80) amir desteği aldıklarını belirtmişlerdir. Üst ve amirlerden alınan mesleki destek çalışanın işiyle ilgili yaşadığı stres ve tükenmişliği azaltan önemli faktörlerden birisidir.(27,30,48) Narkotik polisinin depresyon ve tükenmişlik düzeyinin diğer bazı birimlerdeki polislerden ortalama olarak düşük çıkmasında, alınan bu amir desteğinin önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir. Narkotik polisi ile Mali Büro ve Huzur Timleri arasında depresyon ve tükenmişlik puanları açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durumun birçok sebebi olabilir. Mali Büro'da çalışan personelin çoğunluğu (%60) ve Huzur Timleri'nde çalışan polislerin küçümsenemeyecek bir bölümü (%37) amir desteğini yeterince alamadıklarını belirtmişlerdir. Yeterince alınamadığı düşünülen amir desteği, bu birimlerdeki diğerlerine nazaran daha yüksek çıkan depresyon ve tükenmişliğinin nedenini tek başına açıklayamasa da önemli bir sebep olarak değerlendirilmektedir.

Narkotik polisinin diğer polislerden farklı önemli bir özelliği de son görevde çalışma süresidir. Narkotik polisi çalıştığı kendi birimde daha uzun yıllar görev yapmaktadır. Narkotik polisi ($X=7$) yıl gibi uzun bir süre aynı birimde sürekli çalışıyor olmasına rağmen diğer birimlerde bu süre ($X=4.3$) yıldır. Bir görevde uzun süre çalışıyor olmanın çalışanların performanslarının düşmesine, heyecanın yitirilmesine, mesleğin ilk yıllarındaki coşku ve verimliliğin kaybolmasına sebep olacağı dolayısıyla da tükenmişliğe yol açacağı düşünülmektedir (22,34). Ancak beklentilerin aksine narkotik polisi uzun süredir aynı birimde çalışıyor olmasına rağmen depresyon ve tükenmişliği birçok diğer birime nazaran daha düşük seviyede çıkmıştır. Narkotik polisi için deneyim ve mesleki tecrübe çok önemlidir. Çünkü bir bölgenin uyuşturucu profilini tanımak, var olan uyuşturucu trafiği hakkında bilgi sahibi olmak, satılan ve tüketilen uyuşturucu madde türünü ve miktarlarını öğrenebilmek için uzun sürelerle ve tecrübelerle ihtiyaç duyulmaktadır. Narkotik polisinin depresyon ve tükenmişlik düzeyinin düşük çıkmasında uzun yıllardır aynı birimde çalışıyor olmasının bir katkısı olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamındaki hipotezlerimizden birisi de depresyon ve tükenmişliğin birbiriyle ilişkisi hakkındadır. Elde edilen bulgulara göre depresyon ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Depresyon, duygusal tükenme ve mesleki duyarsızlaşma puanlarının birbirleriyle aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişki, kişisel başarı noksanlığı puanının ise diğerleriyle arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kişisel başarı noksanlığı puanının yüksek olması tükenmişliğin düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Bu yüzden kişisel başarı noksanlığı puanını yüksek çıkması olumlu bir durumdur.

Başka bir deyişle depresyon, duygusal tükenme, mesleki duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı puanlarından herhangi birinin artması diğerlerini de aynı

yönde ilişkisel olarak etkilemektedir. Depresyon ve tükenmişliğin temelindeki ortak faktör yaşanan strestir. Stresin azalması veya artmasına bağlı olarak depresyon ve tükenmişlik de azalmakta veya artmaktadır (37,41,76).

Bu araştırmaya başlarken eğitim düzeyinin depresyon ve tükenmişliği etkilediği yönünde bir hipotez ileri sürülmüştü. Daha önceki araştırmalar eğitimin depresyon ve tükenmişlik üzerindeki etkisi ile ilgili farklı görüşler öne sürmüşlerdir. Kabul edilen yaygın görüş; eğitimin depresyon ve tükenmişliği azaltması yönünde bir beklentinin olduğudur. Çünkü eğitilmiş kişilerin hayat ve iş yaşamından beklentileri daha makul seviyede olurken stres ve zorluklarla başa çıkma mekanizmalarının daha gelişmiştir. Daha gerçekçi hedeflere oturtulmuş iş yaşamından beklentiler eğitim sayesinde insanlara önemli katkılar sağlayacaktır. Bu durum da onların daha az tükenmelerine ve kendilerini daha az stres altında hissetmelerine olanak verecektir (22,59,74).

Araştırma bulgularına göre eğitim düzeyi tükenmişliği etkilemezken depresyon düzeyini etkilemektedir. Lisans ve üstü mezunlarının depresyon düzeylerinin diğerlerinden düşük olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Lisans ve üstü mezunlarının depresyonu ($X=7.6$) iken ön lisans mezunları ($X=9.8$) ve lise mezunları ($X=11.2$) olarak tespit edilmiştir. Görüleceği üzere eğitim seviyesi arttıkça depresyon düşmektedir. Bu sonuçlara göre hipotezimiz tam olarak olmasa da kısmen (depresyon puanı yönüyle) doğrulanmıştır.

Emniyet Teşkilatı kendi bünyesine kaliteli ve eğitilmiş insan katma çabasıdadır. Bunun en önemli göstergesi daha önce 1 yıldan az süren polis okulu eğitim dönemleri artık ön lisans düzeyinde 2 yıllık eğitim veren Polis Meslek Yüksek Okulları seviyesine çıkartılmıştır. Ayrıca 4 yıllık lisans eğitimi alanlar teşkilat bünyesine açılan sınavlarda başarılı olma şartıyla polis memuru olarak

alınmaktadır. Polis Akademisi ve Güvenlik Bilimleri Akademisi mezunu birçok polis amir ve memuru gerek yurtiçinde gerekse yurtdışında yüksek lisans ve doktora eğitimleri almaktadır. Amaç daha kaliteli ve daha donanımlı personel kazanmaktır. Polislerin genel olarak depresyonlarının minimal düzeyde çıkmasının en önemli sebeplerinden birisinin de son dönemlerde Emniyet Teşkilatı'ndaki eğitim seviyesindeki bu artış olduğu değerlendirilmektedir.

Hipotezlerimizden birisi de 'adli görevler yapan (sokaklarda çalışan) polislerin depresyon ve tükenmişlikleri, idari görevler yapan (masa başı çalışan) polislerden daha fazladır' şeklindeydi. Çalışılan evrenden Narkotik, Organize, Bilişim, Mali, Huzur Timleri sokaklarda adli görevde çalışırken Kriminal, Güvenlik, İdari, Teknik, Bilgi İşlem şubeleri masa başı görevlerde faaliyet göstermektedir. Sokaklarda çalışanların masa başı çalışanlara nazaran depresyonları ($X=9.8$)'e ($X=8.8$), duygusal tükenmeleri ($X=9.9$)'a ($X=9.1$), mesleki duyarsızlaşmaları ($X=5.3$)'e ($X=4.0$) ve kişisel başarı duygunda azalmaları ($X=19.8$)'e ($X=19.7$) şeklinde bulunmuştur. Bu bulgular hipotezimizi doğrular nitelikte olsa da bulunan bu farklılıklar istatistiksel olarak sadece mesleki duyarsızlaşma puanları açısından anlamlı çıkmıştır.

Medeni durum değişkeni ile ilgili hipotezimiz ise 'medeni durum tek başına depresyon ve tükenmişlik üzerinde bir etki oluşturmamaktadır.' şeklindedir. Daha önceden yapılmış birçok araştırmada belirtildiği üzere bu araştırmada da elde edilen bulgulara göre depresyon ve tükenmişliğin medeni durumla ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık şeklinde ortaya konulamamıştır. Bu sonuçlar hipotezimizi doğrulamıştır. Ancak boşanmış, dul veya ayrı yaşayan polislerde depresyon düzeyi diğerlerinden yüksek çıktığı da gözden kaçmamaktadır (14).

Cinsiyetin depresyon ve tükenmişlik üzerindeki etkisi hala birçok araştırmanın en çok tartışılan konularından birisidir. Bu araştırmada kadın polislerin erkek

polislere göre duygusal tükenme ve kişisel başarı noksanlığı puanları daha fazla, depresyon ve mesleki duyarsızlaşma puanları daha düşük çıkmasına rağmen bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak bu araştırmanın sınırlılıklarından birisi de kadın polislerin istenilen seviyede araştırmaya katılamamış olmasıdır. Bu sebeple cinsiyet değişkeni hakkında yorum yapıp sonuç çıkarmak oldukça güçleşmektedir.

Düzenli bir çalışma saati uygulaması polislerin depresyon ve tükenmişliklerinin artmasına engel olabileceği şeklindeki hipotezimiz ile ilgili genel bir değerlendirme yapacak olursak; ülkemizde görev yapan polislerin esasen büyük bir çoğunluğunun düzenli bir çalışma sistemi yoktur. Düzenli bir sistemde çalışıyor görülenlerinki de mesai saatlerindeki keyfi uygulamalar, ek görevler, genel güvenlik (olağanüstü hal, deprem, seçim..vs) sebebiyle sık sık değişmektedir. Bu duruma polislerin mesleklerini çok fazlaca içselleştirmeleri de eşlik edince polislik mesleği polisler için bir müddet sonra bir yaşam biçimi olarak kabul edilmeye başlanmaktadır. Yasalarımız da bu durumu destekler niteliktedir. Polisin görev ve sorumluluklarını belirleyen temel kanunlardan birisi olan Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanunu (PVSK)’da Ek Madde 4 – ‘Polis, görevli bulunduğu mülki sınırlar içinde, hizmet branşı, yeri ve zamanına bakılmaksızın, bir suçla karşılaştığında suça el koymak, önlemek, sanık ve suç delillerini tespit, muhafaza ve yetkili zabıtaya teslim etmekle görevli ve yetkilidir. Bu madde hükmü gereğince bir suça müdahale eden polise karşı işlenen suçlar görevli memura karşı işlenmiş suç; müdahalede bulunan polisin işlediği suçlar ise görevli memurun işlediği suç sayılır.’ denilmektedir. Bu kanun maddesinde de açıkça görüleceği gibi aslında polisin mesai kavramında gizli bir süreklilik söz konusudur. Polis görevli bulunduğu mülki sınırlar dahilinde her yerde, her zamanda ve her koşulda polislik görevindeymiş gibi

davranmak zorundadır. Bunun yanı sıra polisler tüm sosyal ilişkilerinde de yine mesleklerinin kural ve sınırlılıkları içerisinde yaşamaya mecbur kalmaktadırlar. Bu durumda polisler kendi mesleklerini belirli bir mesai süresince yapılan bir meslek olarak algılamaktan ziyade adeta *polislik denilen bir yaşam biçimi* olarak kabul etmektedirler. Böylelikle yaşanan mesleki tükenmişlik ve stres sosyal hayatta da devam etmekte ve mesleğin olumsuz etkilerinden kurtulamayan polisler kendilerini yeterince işten uzaklaştırıp rahatlatamadıklarından dolayı yaşadıkları bu stres, depresyon ve tükenmişlik düzeyleri diğer mesleklere nazaran daha yüksek olmaktadır.

Araştırma bulgularına göre çalışma sistemi değişkeni açısından sadece mesleki duyarsızlaşma puanında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 8 saat esasına göre çalışanların mesleki duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak daha önce tartışma bölümünde de açıklandığı üzere araştırmaya dahil edilen 8 saat çalışma sistemindeki personelin önemli bir çoğunluğu Huzur Timleri'nde çalışan polislerdir. Huzur Timleri'ndeki polislerin depresyon ve tükenmişliklerinin diğer polislere nazaran yüksek çıktığı ve bu durumun muhtemel sebepleri daha önceden açıklanmıştı. Bu yüzden sağlıklı bir araştırma için; çalışma sistemi yönünden masa başında idari ve destek görevler yapan normal devlet memuru gibi sabah 08.00 akşam 17.00 şeklinde çalışan personelin araştırmaya daha çok dahil edilmesi gerekliliği fark edilmiştir. Ancak bu durumda çalışma sistemi hakkında yordanabilinir sonuçlar alınmasının mümkün olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu araştırmada polislerin gelir düzeyi ile depresyonları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1500 TL'nin altında geliri olanların depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gelir arttıkça depresyon düzeyinin azaldığı

görülmektedir. Ekonomik kaygıları olan veya yeterlilikleri kaybeden kişiler toplum içerisinde saygınlıklarını yitirdiklerini, düştüklerini ve bir işe yaramadıklarını düşünebilirler. Ayrıca rahat ve konforlu bir yaşam standardı yakalamakta zorlanırlar.

Gelir düzeyi depresyonu etkilemekte iken tükenmişlik açısından farklı bir bulguya ulaşılmıştır. Tükenmişliğin orta gelir düzeyinde daha yüksek çıktığı tespit edildiği için gelir düzeyinin tükenmişlik üzerinde etkisi hakkında bu araştırma verilerine göre bir sonuç çıkarmak mümkün görünmemektedir.

Yaş, mesleki kıdem ve son görevde çalışma süreleri birbirleriyle matematiksel olarak doğru orantılıdır. Bu üç değişkenle sadece mesleki duyarsızlaşma puanları açısından negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu değerler arttıkça mesleki duyarsızlaşma düzeyi azalmaktadır. Kazanılan deneyim ve tecrübeler kişinin işiyle ilgili karşılaştığı sorunlarla başa çıkma yeteneğini geliştirir. Ayrıca yaş ve kıdem ilerledikçe çalışanın işe başlarkenki yüksek beklentilerinin yerini daha ulaşılabilir makul seviyedeki beklentiler alır (34,74). Mesleki kıdem ve son görevde çalışma süresi ile ilgili hipotezimi doğrulayacak şekilde bulgular tespit edilememiştir. Ancak genç polislerin daha çok tükendiği ile ilgili hipotezimizi doğrular nitelikte sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma bulguları aileden alınan ekonomik destek, aileden alınan problem çözme desteği, aile bağlarının yeterince kuvvetli olması ve amirlerden yeterince destek alınması gibi bazı sosyal ve mesleki desteklerin polislerin depresyon ve tükenmişliklerini anlamlı ve fark edilebilir bir biçimde azalttığını ortaya koymuştur. Sosyal destekten yoksun kalan kişi iş stresiyle başa çıkmada yeterliliğini kaybetmekte ve sonuç olarak tükenmişlik yaşamaktadır. Çevresinden tutarlı, anlamlı ve uygun destekler alan bireyler kendilerini yıkıcı çevresel streslere karşı daha iyi korurlar. Ayrıca sosyal destek varlığı kişinin çaresizliği azaltabilmektedir (12).

5.2 Öneriler

Polislerdeki depresyon ve tükenmişliğin incelendiği bu araştırma sonucu elde edilen bulgular değerlendirildiğinde polislerin depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin genel olarak alt ve minimal düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durum hem polisler açısından hem de toplumumuzun huzur ve güven içerisinde yaşaması açısından olumlu bir durumdur. Polislerin depresyon ve tükenmişlik düzeyleri her ne kadar düşük seviyede çıkmış olsa da yönetimlerin önlem almasını gerektiren bir unsurdur. Psikolojik sıkıntılar, yoğun stres ve buna bağlı olarak gelişen depresyon ve tükenmişliğin polisler üzerinde gerek bireysel anlamda gerekse örgütsel anlamda gerekse genel asayiş anlamında bir takım olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bireysel yönden polislerin ruh ve beden sağlığını tehdit ederken, örgütsel anlamda iş performansını düşürerek verilen güvenlik hizmetinin kalitesini azaltmaktadır. Bu sebeple Emniyet Teşkilatı ve bağlı tüm birimler örgütsel düzeyde hem kendi birimlerinin hem de birimlerinde çalışan personellerinin performansı ile ilgili değerlendirme ve çalışma yapmalı ve belki de ileriki dönemlerde bu değerlendirmeleri yapacak alt birimler kurmalıdır. Bu değerlendirmeler sonucu ortaya çıkan bilgiler ışığında düzeltici faaliyetler ve iş modifikasyonu yapılmalıdır.

Polislerin depresyon ve tükenmişliklerine etki eden en önemli faktörlerin görev yapılan birim, eğitim, gelir düzeyi ve çalışma sistemi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aileden alınan ekonomik ve problem çözme desteğinin, aile bağının kuvvetli olmasının, amir ve meslektaşların polisler verdiğ i desteğin ve psikolojik yardım alma isteğinin depresyon ve tükenmişlik üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Görev yapılan birimlere göre depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin değişim sebepleri açısından daha detaylı çalışmalar yapılmalıdır. Huzur Timleri gibi devamlı

sokak ve caddelerde yaya veya motorize bir şekilde suç ve suçluyla mücadele eden, sosyal ve bireysel ihtiyaçlarını hep karşılamakta zorlanan, sabit bir işyeri olmayan, mınıkalarında gün boyu gerçekleşen tüm asayiş olaylarından kendilerini birinci derecede sorumlu hisseden bir birimde tükenmişlik ve depresyon düzeyleri yüksek çıkmıştır. Mali Büro ise akaryakıt kaçakçılığı, tarihi eser kaçakçılığı, nitelikli dolandırıcılık, sahte para ve kalpazanlık, patent hakları, yolsuzluklar, ekonomik terör, korsan basım ve üretimler, sahte ilaç, sahte içki, belgede sahtecilik, rüşvet, haksız kazanç, suç örgütleri ve buna benzer daha birçok suç ve suçluyla çok geniş bir yelpazede mücadele etmek zorundadır. Mali büro polisi bu yönüyle birçok yasal mevzuata hakim olmak ve işlerini bu prosedürlere eksiksiz bir şekilde uyarak yapmak zorundadır. Yapılan işin çok yüksek ilgi ve dikkat gerektirmesi, olumsuz bir durumda ceza ve tecziyenin sisteminde hem idari hem de adli yönden ağır yaptırımlarının olması Mali Büro personelinin daha fazla tükenmişlik yaşamasına ve daha fazla strese girmesine sebep olduğu düşünülmektedir. Birimler arasında bu farklılıkları giderici öncelikli olarak sokaklarda adli görev yapan polisler açısında bazı adli, idari ve sosyal tedbirler alınarak polisler üzerindeki yoğun stres ve iş yükünün makul seviyeye düşürülmesi hedeflenmelidir. Bu polislere stresle başa çıkma, öfke kontrolü, iletişim becerileri, çocuk gelişimi ve aile yönetimi gibi eğitimler verilmeli ve bu eğitimler kalıcı olarak hizmet içi eğitim programlarına dahil edilmelidir.

Eğitim düzeyi depresyon ve tükenmişliği etkilemektedir. Eğitimli kişilerin gerek özel gerekse mesleki yaşantılarında karşılaştıkları olumsuz durumlarla daha kolay baş edebildikleri bilinen bir gerçektir. Ayrıca mesleki bilgiler ve yasal mevzuat hakkındaki eğitimler, polislerin daha donanımlı ve daha bilgili olmasını sağlarken müdahale ettikleri olaylar karşısında daha kontrollü davranma becerilerini

artıracaktır. Bu sebeple eğitim seviyesini artıracak girişim ve projelere öncelik verilmelidir. Hali hazırda polisler hem yurtiçinde hem de yurtdışında birçok yüksek lisans ve doktora programlarına devam etmekte iken polis memurları ön lisans seviyesinde Polis Meslek Yüksek Okullarında 2 yıllık eğitimler almaktadır. Bu eğitim olanakları daha artırılarak polislerin bu programlara katılımları sağlanmalı ve gerekli kolaylıklar gösterilerek teşvik edilmelidir.

Gelir düzeyi de artırılmış bir emniyet görevlisi daha rahat ve daha huzurlu yaşayacaktır. Polisler maddi olanakların geliştirilmesiyle doğru orantılı olarak gerek kendileri gerekse ailelerine adına izin, tatil, eğlence, sinema, tiyatro vb sosyal aktivitelere daha çok katılma imkanına kavuşabileceklerdir. Bu sebeple polislerin maaş ve fazla mesai ücretlerinde diğer devlet memurlarından farklı olarak özel düzenlemeler yapılmalıdır. Polis görevlendirildiği ek görevlerin hiçbirisinden ek ücret almamaktadır. Bu durum polisler arasında kendi aleyhlerine adaletsiz bir durum olarak algılanmaktadır. Bu algılamayı ortadan kaldıracak düzenlemeler yapılmalıdır. Böylelikle ek görevlerden ek gelir elde etmek isteyen polisler gönüllü olarak bu görevlere katılacak, bu da onların performansına olumlu bir katkı sağlayacak ve polis elde ettiği gelir sayesinde harcadığı fazla emeğin karşılığı aldığı için daha huzurlu ve mutlu olacaktır. Böylelikle yaşadığı mesleki stresi azaltacak ve daha az tükenecektir.

Polisin tükenmişliğine ve psikolojik durumuna etki eden en önemli faktörlerden birisi de daha önceden yapılmış birçok araştırma da tespit edildiği üzere hiç kuşkusuz çalışma sistemidir. Polislik kesintisiz yapılan bir meslektir. Güvenlik ve asayiş hizmeti aralıksız olarak gece gündüz, bayram tatil, yılbaşı yılsonu, hafta sonu hafta içi ayrımı yapılamaksızın topluma verilen bir hizmettir. Bu sebeple emniyet teşkilatında çalışılan birimlere göre çok farklı çalışma sistemleri geliştirilmiştir. Kaldı ki bazı birimlerde mesai kavramı kalmamıştır. Narkotik, Organize ve Mali

Büro gibi operasyonel ve devamlı takip gerektiren suç örgütleri ile mücadele eden birimlerde mesainin ne zaman başlayıp ne zaman biteceği belli olmadığı gibi ani görevler için personel sık sık mesaiye çağrılmaktadır. Mesai kavramındaki bu belirsizlik polislerdeki tükenmişliği artırmaktadır. Bu olumsuz tabloyu ortadan kaldırabilmek için özellikle de bu birimlere yeteri kadar personel istihdamı yapılmalı ve görev tanımlamaları ile her çalışanın her işten sorumlu olması yerine herkesin kendi yaptığı işin sorumluluğunu taşıması ve mesaisini ona göre tanzim etmesi sağlanmalıdır. Bayram ve yılbaşı gibi özel günlerde ve yıllık izin kullanımlarında personelin taleplerini karşılamaya yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Polisler için ailelerinin ve ailelerinden aldıkları desteklerin çok büyük önemi olduğu tespit edilmiştir. Aile bağı kuvvetli olanlar, ailesinden problem çözme ve ekonomik destek alanlar daha az tükenmekte ve daha az psikolojik sıkıntılar yaşamaktadırlar. Polislerin aileleri ile olan irtibat ve bağlarını kuvvetlendirici tedbirler alınarak onların aileleri ile daha çok vakit geçirmelerini sağlayacak, eşine, anne-babasına, çocuklarına ve kardeşleri ile daha çok zaman ayırabilecekleri sosyal aktiviteler düzenlenmelidir. Örneğin polis moral eğitim kamplarındaki tatil imkanlarının artırımı, tarihi ve turistik yerlere günübirlik veya kısa süreli seyahatler düzenlenmesi, polis eşlerine ve çocuklarına yönelik kulüp ve örgütler kurularak eş ve çocukların da streslerini dengeleyici çalışmalar yapılmalıdır. Eş ve çocuklarının huzurlu olması polisi işinde daha başarılı yapacaktır. Bu zaten ailesine zaman ayırmakta zorlanan polisin çektiği üzüntüyü ve duyduğu kaygıları bir yönüyle azaltacağından dolayı polis görev esnasında tamamen işine motive olacaktır.

Polislik mesleğinde yaşanan tükenmişlik ve depresyon ile ilgili olarak verebileceğimiz en önemli öneri psikolojik yardım ve destek alınmasıdır. Araştırmamız göstermiştir ki polislerin büyük bir çoğunluğu psikolojik destek

alınmasının gerekliliğine inanmaktadırlar. Psikolojik destek alınmalı diyenlerin, psikolojik destek alınmamalı diyenlere nazaran depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir şekilde daha yüksek olması araştırmanın en ilgi çekici sonuçlarından birisidir. Hem depresyonun hem de tükenmişliğin temelinde yatan en önemli unsurlardan birisinin stres olduğu bilinmektedir. Polisin bu stresle başa çıkması ile ilgili profesyonel yardım alması sağlanmalıdır. Ruh sağlığı alma konusunda polisler teşvik edilmeli, bu yardımı alanlara hasta gözüyle bakılmamalı, mesleki kaygılar sebebiyle bu birimlere başvurmaya çekinen polislerin bu kaygılarını giderici önlemler alınmalıdır. Emniyet teşkilatında psikolojik destek veren birimlerin sayısı artırılmalı ve bu birimler de polislere nasıl ve ne şekilde yardım verebilecekleri konusunda aydınlatıcı veya tanıtıcı programlar düzenleyerek psikolojik desteğin alınması veya alınma gerekliliği hakkında polislerin inançlarını artırmalıdır. Ayrıca bu hizmet sadece polislere değil gerektiğinde aile fertlerine de sunulabilmelidir.

BÖLÜM VI

ÖZET

6.1 Özet

NARKOTİK POLİSİNİN ÖZELLİKLERİNİN VE PERFORMANSININ DİĞER POLİSLERLE KARŞILAŞTIRILMASI

Bu çalışmanın amacı; İzmir Emniyet Müdürlüğü bünyesinde 10 değişik birimde çalışmakta olan polislerin depresyon ve tükenmişlik düzeylerini belirleyerek, Narkotik polisinin diğer birimlerde çalışan polislerle karşılaştırmasını yapmak ve tüm polislerin depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı tespit etmektir.

Bu çalışma kapsamında kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş 416 polise, '*Sosyo-Demografik Özellikler Formu*', '*Destek Sistem Özellikleri Formu*', '*Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ)*' ve '*Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)*' verilerek kişisel özellikleri ile depresyon ve tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Verilerin analizi için ki-kare testi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizlerde; narkotik polisi ile diğer polisler arasında son görevde çalışma süresi ve amir desteği alma özellikleri açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırmaya katılan polislerin depresyonlarının çalışılan birim, eğitim ve gelir düzeyi ile psikolojik yardım alma isteği, aile bağı kuvveti, ekonomik,

problem çözme, amir ve meslektaş desteğine göre; duygusal tükenmelerinin çalışılan birim ve gelir düzeyi ile psikolojik yardım alma isteği, aile bağı kuvveti, ekonomik, amir ve meslektaş desteği göre; mesleki duyarsızlaşmalarının çalışılan birim, çalışma sistemi, eğitim ve gelir düzeyi ile daha önce psikolojik yardım alma, aile bağı kuvveti, problem çözme, amir ve meslektaş desteğine göre; kişisel başarı noksanlıklarının aile bağı kuvveti, ekonomik, amir ve meslektaş desteği göre farklılaşma gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Polis, Depresyon, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Mesleki Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Noksanlığı

6.2 Abstract

THE COMPARISON OF THE CHARACTERISTICS AND THE WORK PERFORMANCE OF NARCOTIC POLICEMEN WITH OTHER POLICE DEPARTMENTS

The main purpose of this study is to determine the depression and burnout levels of policemen working in 10 different units of İzmir Police Department, to compare the narcotic policemen with the policemen who work in the different units of police department and to detect whether the depression and burnout levels of all policemen differ with some variables.

This study is conducted to 416 policemen. In order to determine the personal characteristics, depression and burnout levels of the police, '*Sociodemographic Questiannaire*', '*Supportive System Questionnaire*', '*Beck Depression Inventory (BDI)*' and '*Maslach Burnout Inventory (MBI)*'. Chi-square, t-test and one-way anova (ANOVA) were conducted for analysis of data.

In the analysis of data, there was a significant difference between narcotic policemen and other policemen in terms of work period and support of his superior. Among the policemen, *depression* level differs significantly in terms of the working unit, education, income, willingness of psychological support, family relations, economic situation, problem solving, superior and colleague support; *emotional exhaustion* differs in terms of working unit and income with willingness of psychological support, family relations, economic situation and superior and colleague support; *depersonalization* differs in terms of working unit, job process, education and income with taking psychological support before, family relations,

problem-solving, superior and colleague support; *personel accomplishment* differs in terms of family relations, economic situation, superior and colleague support.

Key words: police, depression, burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personel accomplishment.

BÖLÜM VII

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Abacı, Z. K. (2004). Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
2. Abramson, L.Y., Alloy, L.B. ve Metalsky, G.I. (1988). The Cognitive Diathesis-Stress Theory of Depression: Toward an Adequate Evaluation of the Theories Validities (Lauren B. Alloy (Editör) Cognitive Processes In Depression), New York/London: The Guildford Press, p: 3-30.
3. Alper, Y. (2001). Depresyon Psikoterapisi, I. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul
4. Arkonaç, O. (1999). Açıklamalı Psikiyatri Sözlüğü: İngilizce-Türkçe (Latince), Nobel Tıp Kitabevleri Ltd. Şti., İstanbul
5. Balcıoğlu, İ., Memetali S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu, Dirim Tıp Dergisi sayı:83 s: 99-104
6. Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). Stres ve Başa Çıkma Yolları, 21. Baskı, Remzi Kitabevi A.Ş, İstanbul
7. Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change, Psychological Review, 84, 2, p: 191-215

8. Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi
9. Beck, A.T. (1973). The Diagnosis and Management of Depression, Philadelphia: University of Pennsylvania Press 34, 34-38
10. Beemsterboer, J. and Baum, B.H. (1984). Burnout: Definitions and Health Care Management, Social Work in Healthcare, 10, p: 97-110
11. Berksun, O.E. (2002). Anksiyete ve Anksiyete Bozuklukları, Ankara: Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları, No: 7
12. Blazer, D. (1995). Mood Disorders: Epidemiology In Comprehensive Textbook of Psychiatry, Sixth edition, Ed(s) Kaplan H, Sadock J. Williams&Wilkins, Baltimore, 54-56
13. Ceylan, R. (2004). Entegre Eğitime Katılan ve Katılmayan Engelli Çocukların Annelerinin Depresyon ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü
14. Charney E, ve Weissman M. (1988). Epidemiology of Depressive and Manic Syndromes. In Depression and Mania, ed(s) Georgotas A, Cancro R. Elsevier, New York, 14-19
15. Cherniss, C. (1980). Staff Burnout: Job Stress In The Human Services, Sage Publications, Beverly Hills, CA
16. Çalışkur, A. (2005). Tükenmişlik Sendromu, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü
17. Çam, O. (1989). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

18. am, O. (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması, Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
19. am, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Bilimsel alışmaları (22-25 Eylül) Ankara: Hacettepe Üniversitesi VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, s: 155-159
20. Demir, A. (1995). Hemşirelerin Tükenmişlik (Burnout) Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
21. Demirci U. ve ark., (2005). Polis Okulundan ve Polis Meslek Yüksek Okulundan Mezun Polis Memurlarının Kişilerarası İlişki Tarzları ve Anormal Davranış (Saldırıcılık) Durumlarının İncelenmesi, Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), s: 61-68 2005 Ankara
22. Edelwich, J. ve Brodsky, S. (1980). Burn-out stages of disillusionment in the helping professions, Human Sciences Press, New York, 10, 2, 63-66
23. Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik lğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel alışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayın, s.143-154
24. Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu lm Olarak “İş Betimlemesi lği”: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik alışması, Ankara: Hacettepe Üniversitesi
25. Ergin, C. (2001). Nottingham İnsan İlişkileri Becerileri Eğitimi Modelinin ğretim Elemanlarının İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerine Etkisi, Ankara: Türk Psikoloji Dergisi.
26. Ersoy, F., Yıldırım, C.R. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi. şubat s.15-20

27. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout' Journal of Social Issues, 30, p. 159-165
28. Gaines, J. ve Jermier, J. (1983). Emotional Exhaustion In A High Stress Organization, Academy of Management Journal, 26, p.567-586
29. Gençdoğan, B. ve Uzun, B. (2003). Çevik Kuvvet Polislerinin Psikolojik Belirti Düzeyleri ile Tükenmişlik ve Anksiyete Düzeylerinin İncelenmesi (Sivas İli Örneği), Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1), s. 57-73 2003 Ankara
30. Girgin, G. (1995). İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi
31. Gotlib, I. H. ve Hammen, C. L. (1997). Psychological Aspects of Depression: Toward a Cognitive-Interpersonal Integration, Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
32. Gülseren, Ş., Karaduman E. ve Kültür S. (2001). Hemşire ve Teknisyenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Depresif Belirti Düzeyi, Kriz Dergisi, Cilt:9 Sayı:1 s. 27-38
33. Gündüz, B., Erkan, Z. ve Gökçakan, N. (2007). Polislerde Tükenmişlik ve Görülen Psikolojik Belirtirler, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 16, Sayı 2, s 283-298 2007 Adana
34. Gürses, İ. (2006). Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi
35. Göktaş, K. ve Özkan, İ. (2006). Yaşlılarda Depresyon, Psychiatry in Türkiye / Volume:8 – Number: – 2006

36. Hammen, C. (1988). Depression and Cognitions about Personal Stressful Life Events, (Lauren B. Alloy (Editör) Cognitive Processes In Depression), New York/London: The Guildford Press, p. 77-108
37. Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
38. Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu', İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi 68: s.29-32
39. Kayahan, M. ve Sertbaş, G. (2007). Dahili ve Cerrahi Kliniklerde Yatan Hastalarda Anksiyete Depresyon Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişki, Anadolu Psikiyatri Dergisi 2007; 8:113-120
40. Kılınç, Y. (2007). Behçet Hastalarında Yaşam Kalitesi, Anksiyete ve Depresyon, Uzmanlık Tezi Isparta: Süleyman Demirel Lisesi Tıp Fakültesi
41. Köroğlu, E. (2004). Depresyon: Nedir, Nasıl Baş Edilir?, I. Baskı, Hekimler Yayın Birliği Yayını, Ankara
42. Küey, L. ve Güleç, C. (1993). Depresyonun Epidemiyolojisi, Depresyon Monografıları Serisi, Hekimler Yayın Birliği, Ankara
43. Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout, Journal Of Occupation Behaviour, 2, 99-113
44. Maslach, C. (1982). Burnout: A Social Psychological Analysis (John W. Jones (Editör) The Bournout Syndrome: Current Research, Theory, Interventions), Illinois: London House Press, p. 30-53
45. Maslach, C. ve Jackson, S. E (1986). Maslach Burnout Inventory Manual, 2, Ed, Palu Alot, CA:Consulting Psychologists Press.
46. Mayour, R. (1986). Burnout, British Med. Journal. 1986. 2: 264-265

47. Meier, S. T. (1983). 'Toward A Theory Of Burnout', Human Relations, 36, 10, 899-910
48. Murat, M. (2003). Emniyet Görevlilerinde Tükenmişlik Durumları, Polis Bilimleri Dergisi Sayı 5 Baskı 2003 Ankara
49. Ok, S. (1995). Banka İş Görenlerinin İş Doyumunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
50. O'Leary, K.D. ve Cano, A. (2001). Marital Discord and Partner Abuse: Correlates and Causes of Depression (Steven R. H. Beach (Editör) Marital and Family Processes in Depression: A Scientific Foundation for Clinical Practice), Washinton, DC: American Psychological Association, p. 163-182
51. Örmən, U. (1992). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
52. Özçınar, M. (2005). Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu, Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, İstanbul: Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği
53. Özer, R. (1998). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
54. Öztürk, M.O. (1990). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları, 3. Baskı, Evrim Basım-Yayın-Dağıtım, İstanbul
55. Öztürk, M.O. (2002). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları, 9. Baskı, Nobel Tıp Kitabevleri, Ankara
56. Perlman, B. ve Hartman, A. E. (1982). Burnout: Summary And Future Research, Human Relations, 35, p.283-305.

57. Ralpmund, V. and Moore, C. (2000). Women's stories of depression: A constructivist approach. *South African Journal of Psychology*, 30(2); p.20-31.
58. Richardsen, A.M. (1991). Occupational Stress and job satisfaction among physicians: sex differences, *Soc. Sci. Med.*, 33:1179-1187
59. Reuben, D.B. (1985). Depressive symptoms in medical house officers; effect of level of training and work rotation, *Arch. Intern. Med.* 145:286-288
60. Pines, A. ve Maslach, C. (1978). Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Setting, *Hospital and Community Psychiatry*, 29:233-237
61. Quinn, B. (2002). Depresyon El Kitabı (Çeviri: A.E. Danacı), Hekimler Yayın Birliği Yayını, Ankara
62. Savaşır, I. ve Şahin, N. H. (1997). 'Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 9
63. Savrun, M. (1999). Depresyonun Tanımı ve Epidemiyolojisi, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri-Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu, 2-3 Aralık 1999, İstanbul, s. 11-17
64. Stout, K. and Williams, J. (1983). Comparison Of Two Measures Of Burnout, *Psychological Reports*, 53: 283-289
65. Suran, B. G. and Sheridan, E. P. (1984) Management Of Burnout: Training Psychologists In Professional Life Span Perspectives, *Professional Psychology: Research And Practice*. 15,6, 741-752.
66. Sonneck, G., Goll, H., Herzog, H., Klejna, M., Kuess, S., Pröbsting, E., Rossiwall, O., Till, W. ve Ziegelbauer, B. (2000). Krize Müdahale ve İntiharı Önleme, (Çev: Yasemin Sözer), Ankara: Türkiye Sosyal Psikiyatri Derneği

67. Şanlı, S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
68. Tanner, A. (1983). Middle Management Stress: Recognizing and Treating Burnout Victims, Human Facilities Management, 12-22
69. Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
70. Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği, 2.Baskı, Ankara
71. Torun, P. (1998). Türkiye’de ve İngiltere’de Farklı Pozisyonlarda Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumuna İlişkin Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Uzmanlık Tezi, Trabzon: KATÜ Tıp Fakültesi.
72. Tözün, M. ve Ünsal, A. (2008). 40 Yaş ve Üzeri Düzeylerde Eşik Üstü Depresif Belirti Gösterenlerin Sıklığı, TAF Preventive Medicine Bulletin, 7(6)
73. Tuğrul, C. ve Sayılğan, M.A. (1995) Depresyonla Başa Çıkma Yolları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği
74. Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
75. Tümkaya, S. (1997). Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri, 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 10-12 Eylül, Eskişehir

76. Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
77. Weissman, M, ve Klerman G. (1993). Depression: Recent Research and Clinical Advances. In New Applications of Interpersonal Psychotherapy, American Psychiatric Press, Washington DC, 17
78. Whisman, M. A. (2001). The Association Between Depression and Marital Dissatisfaction', (Steven R. H. Beach (Editör) Marital and Family Processes in Depression: A Scientific Foundation for Clinical Practice), Washinton, DC: American Psychological Association, s. 3-24
79. Williamson PR, Quill TE. (1990). Health approaches to physician stress. Arch Intern Med 1990;150:1857-1861

(EK-1)

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sayın Meslektaşlarım;

Bu araştırma Emniyet Teşkilatında güvenlik hizmeti veren siz polislerin çeşitli yaşam alanları ile ilgili yaşayabilecekleri sorunları, sıkıntılarını mesleki verimlilik ve performansları ile yaşam kalitesini ve düzeylerini etkileyen stres faktörleri araştırmak üzere yürütülmektedir.

Araştırmaya katılanlardan kimlik bilgileri istenmemektedir.

Bu araştırmanın amacı mesleğimize bilimsel bir bakış açısı ile bakabilmek ve sonuçların değerlendirilmesinden sonra ileriye yönelik olarak çözüm önerileri getirebilmektedir. Bu yüzden sizden soruları dikkatli okumanızı ve düşünerek yanıtlamanızı ve tüm soruları eksiksiz işaretlemenizi bekliyorum.

Araştırmaya katılmama ve istediğiniz zaman verilerinizin araştırma kapsamında değerlendirilmesini istememe hakkınız vardır. Araştırmaya verdiğiniz destek için şimdiden teşekkür ederim.

Suat SABAH (Emniyet Amiri)

Bağımlılık Danışmanlığı Yüksek Lisans Öğrencisi

Araştırmaya ait BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMUNU okudum ve araştırmaya katılmayı kabul ediyorum. .../...../2008

Adı ve Soyadı

İmza

(EK-2)

SOSYO-DEMOGRAFİK ve DESTEK SİSTEM ÖZELLİKLERİ FORMU

1) Halen hangi birimde çalışmaktasınız?.....

2) Doğum yılınız?

3) Cinsiyetiniz?

☐ Erkek

☐ Kız

4) Eğitim durumunuz nedir?

☐ Lise Mezunu

☐ Ön lisans Mezunu (2 yıllık Yüksekokul Mezunu)

☐ Üniversite Mezunu

☐ Yüksek Lisans veya Doktora Mezunu

5) Medeni durumunuz nedir?

☐ Bekar

☐ Evli

☐ Boşanmış veya dul

☐ Diğer (lütfen belirtiniz)

6) Çocuğunuz (veya çocuklarınız) var mı?

☐ Evet Kaç tane?

☐ Hayır

7) Evli iseniz eşinizin eğitim durumu nedir?

- ☐ İlkokul Mezunu
- ☐ Ortaokul Mezunu
- ☐ Lise Mezunu
- ☐ Ön lisans Mezunu (2 yıllık Yüksekokul Mezunu)
- ☐ Üniversite Mezunu
- ☐ Yüksek Lisans veya Doktora Mezunu

8) Eşinizin mesleği nedir?

- ☐ Ev Hanımı
- ☐ Memur
- ☐ İşçi
- ☐ Emekli
- ☐ Serbest
- ☐ Diğer (lütfen belirtiniz)

9) Ailenizin ortalama (toplam) aylık geliri ne kadardır?

- ☐ 1000-1500 YTL arası
- ☐ 1500-2000 YTL arası
- ☐ 2000-2500 YTL arası
- ☐ 2500-3000 YTL arası
- ☐ 3000 YTL'den fazla

10) Rütbeniz?

11) Kaç yıldır emniyet teşkilatında çalışmaktasınız?

12) Kaç yıldır son çalıştığınız bu birimde görev yapmaktasınız?

13) Hangi çalışma esasına göre çalışıyorsunuz?

☐ Her gün 8 saat mesai sistemine göre

☐ 12/12 sistemine göre

☐ 12/24 sistemine göre

☐ 12/36 sistemine göre

☐ 24/24 sistemine göre

☐ Diğer (lütfen belirtiniz)

14) İhtiyaç duyduğunuzda ailenizden ekonomik(parasal) destek görmekte misiniz?

☐ Evet

☐ Hayır

15) Ailevi bir problem yaşadığınızda, anne-baba ya da aile üyeleriniz size bu problemin çözümü konusunda yardımcı olmakta mıdır?

☐ Evet

☐ Hayır

16) Size göre aile bağlarınız yeterince kuvvetli midir?

☐ Evet

☐ Hayır

17) Amirleriniz veya üstlerinizin, gerek iş yaşantınızda gerekse özel hayatınızda bir sorunla karşılaştığınızda sizinle yeterince ilgilenmekte midirler?

☐ Evet

☐ Hayır

18) Meslektaşlarınızdan destek aldığınıza inanıyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

19) Ailenizden psikolojik veya psikiyatrik yardım alan var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

20) Hiç psikolojik veya psikiyatrik destek aldınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

21) Sizce bir polis düzenli olarak psikolojik yardım almalı mı?

☐ Evet

☐ Hayır

22) Sigara içiyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Kullanıyordum ama bıraktım

(EK-3)

BECK DEPRESYON ÖLÇEĞİ (BDÖ)

Aşağıda gruplar halinde bazı cümleler yazılıdır. Her gruptaki cümleleri dikkatle okuyunuz.

BUGÜN DAHİL, GEÇEN HAFTA İÇİNDE kendinizi nasıl hissettiğinizi en iyi anlatan cümleyi seçin ve yanındaki boşluğu (X) koyarak işaretleyin. Seçiminizi yapmadan önce gruptaki cümlelerin hepsini dikkatle okuyunuz ve yalnızca bir maddeyi işaretleyin.

- 1- ☐ Gelecek hakkında umutsuz ve karamsar değilim.
- ☐ Gelecek hakkında karamsarım.
- ☐ Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
- ☐ Geleceğim hakkında umutsuzum ve sanki hiçbirşey düzelmeyecekmiş gibi geliyor.
- 2- ☐ Kendimi başarısız bir insan olarak görmüyorum.
- ☐ Çevremdeki birçok kişiden daha çok başarısızlıklarım olmuş gibi hissediyorum.
- ☐ Geçmişime baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğunu görüyorum.
- ☐ Kendimi tümüyle başarısız bir kişi olarak görüyorum.

- 3- ☐ Birçok şeyden eskisi kadar zevk alıyorum.
- ☐ Eskiden olduğu gibi herşeyden hoşlanmıyorum.
- ☐ Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.
- ☐ Herşeyden sıkılıyorum.
- 4- ☐ Kendimi herhangi bir şekilde suçlu hissetmiyorum.
- ☐ Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum.
- ☐ Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.
- ☐ Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.
- 5- ☐ Kendimden memnunum.
- ☐ Kendi kendimden pek memnun değilim.
- ☐ Kendime çok kızıyorum.
- ☐ Kendimden nefret ediyorum.
- 6- ☐ Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.
- ☐ Zayıf yanlarım veya hatalarım için kendi kendimi eleştiririm.
- ☐ Hatalarımdan dolayı her zaman kendimi kabahatli bulurum.
- ☐ Her aksilik karşısında kendimi kabahatli bulurum.
- 7- ☐ Kendimi öldürmek gibi düşüncelerim yok.
- ☐ Zaman zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm oluyor fakat yapmıyorum.
- ☐ Kendimi öldürmek isterdim.
- ☐ Fırsatını bulsam kendimi öldürürüm.

- 8- ☐ Her zamankinden fazla içimden ağlamak gelmiyor.
- ☐ Zaman zaman içimden ağlamak geliyor.
- ☐ Çoğu zaman ağlıyorum.
- ☐ Eskiden ağlayabilirdim şimdi istesem de ağlayamıyorum.
- 9- ☐ Şimdi her zaman olduğumdan sinirli değilim.
- ☐ Eskisine kıyasla daha kolay kızıyorum.
- ☐ Şimdi hep sinirliyim.
- ☐ Bir zamanlar beni sinirlendiren şeyler şimdi hiç sinirlendirmiyor.
- 10- ☐ Başkaları ile görüşmek, konuşmak isteğimi kaybetmedim.
- ☐ Başkaları ile eskisinden daha az konuşmak, görüşmek istiyorum.
- ☐ Başkaları ile konuşma ve görüşme isteğimi kaybettim.
- ☐ Hiç kimseyle görüşüp, konuşmak istemiyorum.
- 11- ☐ Eskiden olduğu kadar kolay karar verebiliyorum.
- ☐ Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.
- ☐ Karar verirken eskisine kıyasla çok güçlük çekiyorum.
- ☐ Artık hiç karar veremiyorum.
- 12- ☐ Aynada kendime baktığımda bir değişiklik görmüyorum.
- ☐ Daha yaşlanmışım ve çirkinleşmişim gibi geliyor.
- ☐ Görünüşümün çok değiştiğini ve daha çirkinleştiğimi hissediyorum.
- ☐ Kendimi çok çirkin buluyorum.

- 13- ☐ Eskisi kadar iyi çalışabiliyorum.
- ☐ Birşeyler yapmak için gayret göstermek gerekiyor.
- ☐ Herhangi birşeyi yapabilmek için kendimi çok zorlamama gerekiyor.
- ☐ Hiçbir şey yapamıyorum.
- 14- ☐ Her zamanki gibi iyi uyuyabiliyorum.
- ☐ Eskiden olduğu gibi iyi uyuyamıyorum.
- ☐ Her zamankinden bir-iki saat daha erken uyanıyorum ve tekrar uyuyamıyorum.
- ☐ Her zamankinden çok daha erken uyanıyorum ve tekrar uyuyamıyorum.
- 15- ☐ Her zamankinden daha çabuk yorulmuyorum.
- ☐ Her zamankinden daha çabuk yoruluyorum.
- ☐ Yaptığım hemen herşey beni yoruyor.
- ☐ Kendimi hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun hissediyorum.
- 16- ☐ İştahım her zamanki gibi.
- ☐ İştahım eskisi kadar iyi değil.
- ☐ İştahım çok azaldı.
- ☐ Artık hiç iştahım yok.
- 17- ☐ Son zamanlarda kilo vermedim.
- ☐ İki kilodan fazla kilo verdim.
- ☐ Dört kilodan fazla kilo verdim.
- ☐ Altı kilodan fazla kilo verdim.

18- () Sağlığım beni fazla endişelendirmiyor.

() Ağrı, sancı, mide bozukluğu veya kabızlık gibi rahatsızlıklar beni endişelendiriyor.

() Sağlığım beni endişelendirdiği için başka şeyler düşünmek zorlaşıyor.

() Sağlığım hakkında o kadar endişeliyim ki, başka hiçbir şey düşünemiyorum.

19- () Son zamanlarda cinsel konulara olan ilgimde bir değişme farketmedim.

() Cinsel konularda eskisinden daha az ilgiliyim.

() Cinsel konularda şimdi çok daha az ilgiliyim.

() Cinsel konulara olan ilgimi tamamen kaybettim.

20- () Bana cezalandırılmışım gibi gelmiyor.

() Cezalandırılabilceğimi seziyorum.

() Cezalandırılmayı bekliyorum.

() Cezalandırıldığımı hissediyorum.

(EK-4)

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (MTÖ)

ÖLÇEK - 2

Aşağıda işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derecede memnun olduğunuzu (X) işareti ile belirtiniz.

								HİÇBİR zaman	Çok nadiren	Bazen	Çok sık	Her zaman
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
3.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiklerini hemen anlarım.							☐	☐	☐	☐	☐
5.	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.							☐	☐	☐	☐	☐
7.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.							☐	☐	☐	☐	☐
8.	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.							☐	☐	☐	☐	☐
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
12.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.							☐	☐	☐	☐	☐
13.	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.							☐	☐	☐	☐	☐
16.	Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.							☐	☐	☐	☐	☐
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava oluşturmurum.							☐	☐	☐	☐	☐
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.							☐	☐	☐	☐	☐
19.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.							☐	☐	☐	☐	☐
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.							☐	☐	☐	☐	☐
21.	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.							☐	☐	☐	☐	☐
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yapmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.							☐	☐	☐	☐	☐

(EK-5)

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
Emniyet Müdürlüğü

Sayı : B.05.1.EGM.4.35.00.01
Eğitim Ks.2008/303
Konu : Tez Çalışması.

10.03.2008

MÜDÜRIYET MAKAMINA

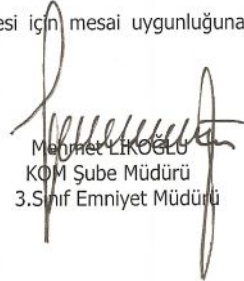
Müdürlüğümüz Narkotik Suçlar Büro Amirliğinde görevli 201669 sicil sayılı **Emniyet Amiri Suat SABAH**, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı Başkanlığı'na bağlı Bağımlılık Danışmanlığı Programında Yüksek Lisans Eğitimine devam etmekte olup, "**Narkotik Polisinin Özellikleri ve Performansının Diğer Polislerle Karşılaştırılması**" başlıklı bir tez çalışması yaparak İzmir Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı değişik birimlerde güvenlik hizmeti veren mensuplarımızın çeşitli yaşam alanları ile ilgili yaşayabilecekleri sorunlarla birlikte mesleki verimlilikleri, performansları, yaşam kalitesi ve düzeylerini etkileyen faktörleri araştırmak üzere bir çalışma yapma talebinde bulunmuştur.

Bu çerçevede, katılımcı meslektaşlarımıza anketler verilerek soruları cevaplamaları istenecektir.

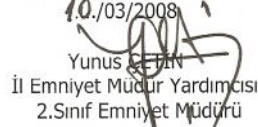
Mesleğimize bilimsel bir bakış açısı ile bakabilmek ve sonuçların değerlendirilmesinden sonra ileriye yönelik olarak çözüm önerileri üretmek hedeflenmektedir.

Bahse konu tez çalışması kapsamında araştırmanın yapılabilmesi için mesai uygunluğuna göre personelimizin katkıda bulunması hususunu;

Tensiplerinize arz ederim.


Mehmet LİKOĞLU
KOM Şube Müdürü
3.Sınıf Emniyet Müdürü

Uygun görüş ile arz ederim

10./03/2008

Yunus ÇELİK
İl Emniyet Müdür Yardımcısı
2.Sınıf Emniyet Müdürü

OLUR

12./03/2008


Hüseyin ÇAPKIN
1.Sınıf Emniyet Müdürü
İl Emniyet Müdürü

ÖZGEÇMİŞ

Suat SABAH 1973 yılında Gaziantep’te doğdu. İlk ve orta öğrenimi Gaziantep’te tamamladıktan sonra 1992 yılında Polis Akademisi’ne girdi. 1996 yılında mezun olarak İzmir ilinde göreve başladı. 2006 yılında Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Anabilim Dalı Bağımlılık Danışmanlığı Yüksek Lisans Programına başladı. Halen İzmir Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü Narkotik Suçlar Büro Amirliği’nde Büro Amir Yardımcısı olarak Emniyet Amiri rütbesinde görev yapmaktadır. Evli ve 1 çocuk babasıdır.